

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian ini juga pernah di angkat sebagai topik penelitian oleh beberapa peneliti sebelumnya. Maka peneliti juga diharuskan untuk mempelajari penelitian-penelitian terdahulu atau sebelumnya yang dapat dijadikan sebagai acuan bagi peneliti dalam melakukan penelitian ini.

Kunartinah (2003), pada penelitian ini meneliti perbedaan antara mahasiswa yang memilih karier sebagai akuntan publik dan non akuntan publik ditinjau dari berbagai faktor, yaitu : faktor intrinsik, penghasilan, pertimbangan pasar kerja, persepsi mahasiswa, dan personalitas. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode *Discriminant Analysis* dengan tujuan untuk mengetahui apakah keputusan mahasiswa dalam memilih karir benar – benar berbeda antara mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik dan bukan akuntan publik, jika berbeda variabel mana yang paling dominan mempengaruhi dan mana variabel yang paling penting. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemilihan karier yang mengutamakan faktor intrinsik, penghasilan pertama yang tinggi dan pertimbangan pasar kerja tidak berbeda antara mahasiswa akuntansi yang memilih karier sebagai akuntan publik dan mahasiswa yang memilih karier sebagai non akuntan publik.

Penelitian sebelumnya yang lain dilakukan oleh Ni Ketut Rasmini (2007), yang meneliti tentang faktor – faktor yang berpengaruh pada keputusan pemilihan profesi akuntan publik dan non akuntan publik pada mahasiswa akuntansi di Bali. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode *Discriminant Analysis* dengan menggunakan *Standardized Canonical Discriminant function coefficient* dengan tujuan untuk mengetahui mana variabel yang paling signifikan mampu membedakan pemilihan profesi akuntan publik dan non akuntan publik. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa faktor yang paling dominan mempengaruhi pemilihan profesi akuntan publik dan non akuntan publik pada mahasiswa adalah persepsi bahwa berkarier di akuntan publik memiliki keamanan kerja yang lebih terjamin. Sebaliknya, pada mahasiswi adalah persepsi bahwa berkarier di akuntan publik keamanannya lebih terjamin. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan faktor – faktor yang mempengaruhi keputusan pemilihan profesi akuntan publik dan non akuntan publik antara mahasiswa dengan mahasiswi, tetapi faktor yang paling dominan mempengaruhi pemilihan profesi akuntan publik dan non akuntan publik pada mahasiswa sama dengan faktor yang paling dominan mahasiswi.

Persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah:

1. Persamaan Penelitian:

- a. Sama – sama meneliti tentang faktor – faktor yang berpengaruh terhadap keputusan pemilihan profesi akuntan publik dan non akuntan publik.
- b. Metode pengumpulan data sama – sama menggunakan metode *questionnaires* dengan menggunakan skala likert.

2. Perbedaan Penelitian:

- a. Jika pada penelitian Kunartinah (2003), meneliti perbedaan antara mahasiswa yang memilih karier sebagai akuntan publik dan non akuntan publik ditinjau dari faktor intrinsik, penghasilan, pertimbangan pasar kerja, persepsi mahasiswa, dan personalitas sedangkan penelitian yang sekarang meneliti tentang faktor – faktor intrinsik profesi, penghasilan jangka panjang dan jangka pendek, pertimbangan pasar kerja, dan faktor kepribadian, berpengaruh terhadap pemilihan karier sebagai akuntan publik dan non akuntan publik pada mahasiswa UPN “Veteran” Jawa timur, Surabaya
- b. Jika pada penelitian Kunartinah (2003) dilakukan di STIKUBANK Semarang, sedangkan pada penelitian sekarang akan dilakukan di Universitas Pembangunan Nasional (UPN) “Veteran” Jawa Timur, Surabaya.

- c. Jika pada penelitian Ni Ketut Rasmini (2007), dilakukan di Universitas yang terdapat di Bali, sedangkan pada penelitian yang sekarang akan dilakukan di Universitas Pembangunan Nasional (UPN) “Veteran” Jawa Timur, Surabaya.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Perkembangan Profesi Akuntansi di Indonesia

Praktik akuntansi di Indonesia sudah dimulai sejak zaman VOC (1642). Akuntan – akuntan Belanda itu kemudian mendominasi akuntan di perusahaan – perusahaan yang juga dimonopoli oleh penjajah hingga abad ke-19. Pada masa pendudukan Jepang, pendidikan akuntansi hanya diselenggarakan oleh Departemen Keuangan berupa kursus ajun akuntansi di Jakarta. Pesertanya saat itu 30 orang termasuk Prof. Soemardjo dan Prof. Hadibroto. Bersama empat akuntan lulusan pertama FEUI dan enam lulusan Belanda, Prof. Soemardjo merintis pendirian Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI) tanggal 23 Desember 1957. Pada tahun yang sama pemerintah melakukan nasionalisasi perusahaan – perusahaan milik Belanda. Hal ini menyebabkan akuntan – akuntan Belanda kembali ke negerinya dan sejak itu para akuntan Indonesia semakin berkembang. Perkembangan itu semakin pesat setelah Presiden meresmikan kegiatan pasar modal 10 Agustus 1977 yang membuat peranan akuntansi dan laporan keuangan menjadi sangat penting. Bulan Januari 1977, Menteri Keuangan mengeluarkan suatu Surat Keputusan Nomor 43/1977 tentang

Jasa Akuntan menggantikan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 763/1986. Selain mewajibkan akuntan publik memiliki sertifikat akuntan publik, juga memperbolehkan akuntan publik asing untuk melakukan atau menjalankan praktik di Indonesia sepanjang memenuhi persyaratan.

2.2.2. Pendidikan Akuntansi

Pendidikan akuntansi di Indonesia terutama dilakukan dalam S1 dan D3. Berdasarkan Undang – undang No.34 tahun 1954 yang mengatur pemberian gelar akuntan saat ini masih mempertimbangkan lembaga pendidikan yang menyelenggarakan, sehingga belum ada perlakuan yang sama bagi lembaga pendidikan yang berbeda.

Mahasiswa yang menempuh program pendidikan akuntansi di Perguruan Tinggi Negeri (PTN) maupun Perguruan Tinggi Swasta (PTS) menggunakan kurikulum yang dirancang minimal sama, yaitu kurikulum yang dirancang untuk menghasilkan calon-calon akuntan. Bagi yang menginginkan program register akuntan, mereka akan dapat menempuh Ujian Nasional Akuntansi (UNA), sedangkan yang tidak menginginkannya, mereka dapat langsung memasuki dunia kerja setelah lulus program pendidikan D3 maupun S1.

Akuntansi disebut sebagai sarjana plus, hal ini termuat dalam Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 036/U/1993 tentang pendidikan profesi dan sebutannya pada peraturan No. 0313/U/1994 tentang kurikulum minimal yang berlaku secara nasional, mengakui bahwa

akuntan adalah sebutan yang diberikan bagi lulusan pendidikan profesi akuntansi.

2.2.3. Tinjauan Umum Karier Profesi akuntan

Dalam era globalisasi, dunia usaha dan masyarakat telah menjadi semakin kompleks sehingga menuntut adanya perkembangan berbagai disiplin ilmu, termasuk akuntansi. Akuntansi memegang peranan penting dalam ekonomi dan sosial, karena setiap pengambilan keputusan yang bersifat keuangan harus berdasarkan informasi akuntansi. Keadaan ini menjadikan akuntan sebagai suatu profesi yang sangat dibutuhkan keberadaannya di dalam lingkungan organisasi suatu bisnis. Keahlian – keahlian khusus, seperti pengolahan data bisnis menjadi informasi berbasis komputer, pemeriksa keuangan maupun non keuangan, penguasaan materi perundang – undangan perpajakan adalah hal –hal yang dapat memberikan nilai lebih bagi profesi seorang akuntan.

Akuntan sekarang jumlahnya masih relatif kecil, dibandingkan jumlah penduduk Indonesia yang berjumlah lebih dari 200 juta jiwa. Hal ini akan sangat memungkinkan profesi akuntan berkembang di masa yang akan datang, baik secara kualitas maupun kuantitas. Seiring dengan pertumbuhan ekonomi Indonesia yang diharapkan semakin baik dalam memasuki milenium ke tiga, maka profesi akuntan sangat dibutuhkan dalam membantu mewujudkannya. Kondisi ini, membawa pada suatu konsekuensi bahwa adanya peluang yang masih terbuka lebar bagi setiap

orang untuk memasuki profesi akuntan. Selain itu, profesi akuntan masih dianggap sebagai salah satu pilihan karir yang menjanjikan bagi calon-calon profesi akuntan.

2.2.4 Profesi Akuntan Di Indonesia

Akuntan supaya dapat dikatakan sebagai suatu profesi, ia harus memiliki beberapa syarat sehingga masyarakat sebagai objek dan sebagai pihak yang memerlukan profesi, akan mempercayai hasil kerjanya. Ada banyak kriteria yang mendasari akuntan dapat dikatakan sebagai suatu profesi. Salah satunya menurut Halim (1995):

“Setidaknya ada tiga syarat agar sesuatu dapat disebut sebagai suatu profesi, yaitu:

1. Diperlukannya suatu pendidikan profesional tertentu yang biasanya setingkat S1 (*graduate level*).
2. Adanya suatu pengaturan terhadap diri pribadi yang didasarkan pada kode etik profesi.
3. Adanya penelaahan atau ijin dari pemerintah.

Menurut Roy dan Neil yang dikutip oleh Harahap (1991), menyatakan ciri-ciri dari suatu profesi yang mapan adalah sebagai berikut:

1. Memeriksa jasa yang bermanfaat bagi masyarakat.
2. Terikat oleh prinsip-prinsip etik dengan tekanannya pada kebajikan berupa pelayanan, kejujuran, integritas, seta pengabdian kepada kesejahteraan yang dilayani.
3. Mempunyai persyaratan yang harus dipenuhi untuk dapat menjadi anggota, yang diatur dengan undang-undang.
4. Mempunyai prosedur dalam menegakkan disiplin anggota, yang melanggar kode etik.
5. Mempunyai pengetahuan minimal dalam bidang keahliannya yang diperoleh melalui pendidikan formal.
6. Mempunyai bahasa sendiri, dan mengenai hal-hal yang sangat teknis hanya dimengerti oleh mereka yang menjadi anggota.

Persyaratan ini semua dimiliki oleh profesi akuntan sehingga berhak disebut sebagai salah satu profesi. Sebagai suatu profesi, profesi akuntan merupakan bidang profesi yang memberikan jasa pada masyarakat terutama yang terkait dengan penyajian informasi dalam satuan uang (*moneter*).

Profesi akuntan di Indonesia menurut Regar yang dikutip oleh Harahap (1991) dapat dikelompokkan menjadi:

a. Akuntan Publik

Akuntan publik adalah akuntan profesional yang menjualkan jasanya kepada masyarakat umum, terutama dalam bidang pemeriksaan terhadap laporan keuangan yang dibuat oleh kliennya. Pemeriksaan tersebut terutama ditujukan untuk memenuhi kebutuhan para kreditur, investor, calon kreditur, calon investor, dan instansi pemerintah (terutama instansi pajak).

b. Akuntan Pendidik

Akuntan pendidik adalah profesi akuntan yang memberikan jasa berupa pelayanan pendidikan akuntansi kepada masyarakat melalui lembaga-lembaga pendidik yang ada, guna melahirkan akuntan-akuntan yang terampil dan profesional. Profesi akuntan pendidik sangat dibutuhkan bagi kemajuan profesi akuntansi itu sendiri karena di tangan mereka, para calon akuntan akan dididik.

Akuntan pendidik harus dapat melakukan *transfer of knowledge* kepada mahasiswanya, memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dan menguasai pengetahuan bisnis dan akuntansi, teknologi informasi dan mampu mengembangkan pengetahuannya melalui penelitian.

c. Akuntan Manajemen Perusahaan

Profesi akuntan manajemen perusahaan disebut juga sebagai akuntan *intern* yang bekerja pada suatu perusahaan dan berpartisipasi dalam mengambil keputusan mengenai investasi jangka panjang (*capital budgeting*), menjalankan tugasnya sebagai akuntan yang mengatur pembukuan dan pembuatan ikhtisar-ikhtisar keuangan, atau membuat (serta mendesain) sistem informasi akuntansi perusahaan.

Profesi ini meliputi analisis dari struktur organisasi guna mencapai tingkat keefektifan dan efisiensi dari perusahaan tersebut. Peranan akuntan manajemen sangatlah besar karena dapat membantu manajemen menginterpretasikan data akuntansi yang ada dalam suatu perusahaan, dalam hal ini profesionalisme akuntan sangat menentukan untuk mencari jalan keluar di dalam menghadapi kesulitan yang sedang dialami oleh perusahaan. Akuntan manajemen perlu memiliki kemampuan dalam bidang komunikasi dan manajemen, sehingga dapat berperan dalam proses pengambilan keputusan (Gursida, 1999).

d. Akuntan Sektor Publik

Akuntan pemerintah adalah akuntan profesional yang bekerja di instansi pemerintah yang tugas pokoknya melakukan pemeriksaan terhadap pertanggung jawaban keuangan yang disajikan oleh unit-unit organisasi dalam pemerintah atau petanggung jawaban keuangan yang ditujukan kepada pemerintah. Meskipun banyak terdapat akuntan yang bekerja di instansi pemerintah, namun yang umumnya yang akan

disebut sebagai akuntan pemerintah adalah akuntan yang bekerja di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dan Badan Pemeriksa Keuangan (BAPEKA), dan Instansi Pajak.

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) adalah suatu instansi pemerintah yang bertanggung jawab secara langsung kepada Presiden Republik Indonesia (RI) di dalam bidang pengawasan keuangan dan pembangunan yang dilaksanakan oleh pemerintah. Akuntan yang bekerja di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) mempunyai tugas pokok melaksanakan pemeriksaan terhadap laporan keuangan instansi pemerintah, proyek-proyek pemerintah, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), dan perusahaan –perusahaan swasta pemerintah yang mempunyai penyertaan modal yang besar di dalamnya.

Badan Pemeriksa Keuangan (BAPEKA) adalah unit organisasi di bawah Dewan Perwakilan Rakyat (DPR), yang bertugas melakukan pemeriksaan atau audit terhadap pertanggungjawaban presiden dan aparat di bawahnya kepada Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) tersebut.

Instansi Pajak adalah unit organisasi di bawah Departemen Keuangan yang memiliki tugas pokok adalah untuk mengumpulkan beberapa jenis pajak yang dipungut oleh pemerintah. Tugas pokok akuntan yang bekerja di instansi pajak adalah memeriksa pertanggung

jawaban secara keuangan semua masyarakat (wajib pajak) kepada pemerintah dengan tujuan memverifikasi apakah kewajiban pajak telah tercantum dan berdasarkan undang-undang pajak yang berlaku (Mulyadi, 1992).

2.2.5. Akuntan Publik Sebagai Suatu Profesi

Profesi akuntan publik ini mempunyai ciri yang berbeda dengan profesi lain (seperti profesi dokter dan pengacara). Profesi dokter dan pengacara dalam menjalankan keahliannya memperoleh honorarium dari kliennya, dan mereka akan berpihak pada kliennya. Sedangkan profesi akuntan publik juga memperoleh honorarium dari kliennya dalam menjalankan keahliannya, namun demikian akuntan publik harus independen terhadap semua klien, atau tidak memihak kepada kliennya. Hal ini dikarenakan yang akan memanfaatkan atau menggunakan hasil jasa akuntan publik tersebut adalah pihak lain selain kliennya (seperti kreditor, investor, pemerintah, dan lain-lain). Oleh karena itu, adanya independensi seorang akuntan dalam melaksanakan keahliannya merupakan hal yang pokok atau inti, meskipun akuntan tersebut sebenarnya dibayar oleh kliennya atas jasa yang telah diberikannya.

Profesi akuntan, khususnya akuntan publik, sudah diakui sebagai suatu profesi. Hal ini terjadi karena profesi akuntan publik telah memenuhi syarat untuk dapat disebut sebagai suatu profesi.

Seperti yang telah disebutkan di atas banyak syarat agar seorang akuntan publik dapat dikatakan sebagai profesi. Di Indonesia, salah satu syarat untuk menjadi akuntan publik harus memiliki kualifikasi pendidikan Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi. Akuntan publik di Indonesia mempunyai Kode Etik Akuntan Indonesia, dan pemerintah telah mengatur syarat-syarat suatu Kantor Akuntan Publik, serta tempat para akuntan publik akan dapat bekerja atau membuka suatu usaha Kantor Akuntan Publik (KAP) .

Di Indonesia, persyaratan untuk dapat menjalankan suatu praktik sebagai akuntan publik telah ditetapkan mulai tanggal 4 Oktober 1999 dalam Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No.470/KMK.017/1999, tentang perubahan Keputusan Menteri Keuangan No.43/KMK.017/1997, tentang Jasa Akuntan Publik mengenai perizinan, pasal (7) yang berbunyi sebagai berikut:

1. Akuntan harus mengajukan permohonan tertulis kepada Direktur Jenderal Lembaga Keuangan u.p Direktur Pembinaan Akuntan dan Jasa Penilai dengan memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a. Berdomisili di wilayah Republik Indonesia yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk (KTP) atau bukti lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - b. Memiliki nomor Register Negara untuk akuntan.
 - c. Menjadi anggota Ikatan Akuntan Indonesia (IAI).

- d. Lulus ujian sertifikasi akuntan publik yang diselenggarakan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI).
 - e. Memiliki pengalaman kerja minimal 3 (tiga) tahun sebagai akuntan dan memiliki pengalaman audit umum sekurang-kurangnya 3000 (tiga ribu) jam dengan reputasi baik.
 - f. Telah menduduki jabatan Manager atau Ketua Tim dalam audit umum sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun.
2. Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dikecualikan terhadap akuntan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dengan memenuhi syarat sebagai berikut:
- a. Diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pada saat pengajuan permohonan izin praktek akuntan Publik berusia minimal 50 tahun.
 - b. Mempunyai masa kerja minimal 20 (dua puluh) tahun dengan reputasi baik.
 - c. Permohonan izin diajukan tidak melewati tanggal 31 Desember 2003.
 - d. Memperoleh kredit minimal yang ditetapkan oleh komite yang dibentuk oleh Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP).

2.2.6. Jasa Profesi Akuntan Publik

Menurut Mulyadi, profesi akuntan publik menghasilkan berbagai macam jasa, yaitu:

1. *Jasa Assurance*
2. *Jasa Atestasi*
3. *Jasa Non Atestasi*

Uraian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Jasa Assurance*

Jasa assurance adalah jasa profesional independen yang meningkatkan mutu atau kualitas informasi bagi pengambil keputusan. Pengambilan keputusan memerlukan informasi yang andal dan relevan yang digunakan sebagai suatu basis untuk pengambilan keputusan.

2. *Jasa Atestasi*

Jasa atestasi (attestation) adalah suatu pernyataan pendapat pertimbangan orang yang independen dan kompeten tentang apakah asersi suatu entitas sesuai, dalam semua hal yang material, dengan kriteria yang ditetapkan. Asersi adalah pernyataan yang dibuat oleh satu pihak yang secara implisit dimaksudkan untuk digunakan oleh pihak lain. *Jasa atestasi* profesi akuntan publik dapat dibagi menjadi empat (4) jenis, yaitu :

a. Audit

Jasa audit mencakup pemerolehan dan penilaian bukti yang mendasari laporan keuangan historis suatu entitas yang berisi asersi yang dibuat oleh manajemen entitas tersebut. Akuntan publik yang memberikan jasa audit ini biasa disebut dengan istilah Auditor.

b. Pemeriksaan (*examination*)

Istilah pemeriksaan digunakan untuk jasa lain yang dihasilkan oleh profesi akuntan publik yang berupa pernyataan suatu pendapat atas kesesuaian asersi yang dibuat pihak lain dengan kriteria yang telah ditetapkan.

c. *Review*

Jasa *review* terutama berupa permintaan keterangan dan prosedur analitik terhadap informasi keuangan suatu entitas dengan tujuan untuk memberikan keyakinan negatif atas asersi yang terkandung dalam informasi keuangan tersebut.

d. Prosedur yang Disepakati (*agreed-upon procedure*)

Jasa atestasi atas asersi manajemen dapat dilaksanakan oleh akuntan publik berdasarkan prosedur yang disepakati antara klien dengan akuntan publik.

3. Jasa Non Atestasi

Jasa non attestasi adalah jasa yang dihasilkan oleh akuntan publik yang di dalamnya, ia tidak memberikan suatu pendapat, keyakinan negatif, ringkasan temuan, atau bentuk lain keyakinan. Jasa non attestasi yang dihasilkan akuntan publik adalah jasa kompilasi, jasa perpajakan, dan jasa konsultasi.

2.2.7. Timbul dan Berkembangnya Akuntan Publik

Timbul dan berkembangnya profesi akuntan publik menurut Mulyadi adalah sebagai berikut:

“Timbul dan berkembangnya akuntan publik dikarenakan terdapat kepentingan yang berlawanan, di satu pihak manajemen perusahaan ingin menyampaikan informasi mengenai pertanggung jawaban pengelolaan dana yang berasal dari pihak luar; pada pihak lain, pihak luar perusahaan ingin memperoleh informasi yang andal dari manajemen perusahaan mengenai pertanggung jawaban dana yang mereka investasikan. Adanya dua kepentingan yang berlawanan inilah yang menyebabkan timbul dan berkembangnya akuntan publik.

“Manajemen perusahaan memerlukan jasa pihak ke tiga agar pertanggung jawaban keuangan yang disajikan kepada pihak luar dapat dipercaya, sedangkan pihak luar perusahaan memerlukan jasa pihak ke tiga untuk memperoleh keyakinan bahwa laporan keuangan yang disajikan manajemen perusahaan dapat dipercaya sebagai dasar keputusan-keputusan yang diambil oleh mereka. Baik manajemen perusahaan maupun pihak luar

perusahaan yang berkepentingan pada perusahaan memerlukan jasa pihak ke tiga yang dapat dipercaya. Tanpa menggunakan jasa auditor independen, manajemen perusahaan tidak akan dapat menyakinkan pihak luar perusahaan bahwa laporan keuangan yang disajikan berisi informasi yang dapat dipercaya, karena dari sudut pandang pihak luar, manajemen perusahaan mempunyai kepentingan, baik kepentingan keuangan maupun kepentingan yang lain”.

Sedangkan menurut Halim (1995):

“Timbul dan berkembangnya profesi akuntan publik karena pemilik perusahaan yang hanya sebagai penanam modal, dan pihak luar seperti kreditor, pemerintah, investor pasar modal, dan lainnya, memerlukan jasa pihak ke tiga untuk menilai dapat atau tidak dapat dipercayainya suatu laporan keuangan yang diberikan manajemen”.

Dari penjelasan di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa : timbul dan berkembangnya profesi akuntan publik dikarenakan adanya dua kepentingan yang berlawanan yaitu pihak *intern* perusahaan dan *ekstern* perusahaan. Dari dua kepentingan itu membutuhkan pihak ke tiga yang dapat dipercaya dan tidak memihak pada salah satu kubu (*independen*) untuk menilai dapat dipercaya atau tidaknya laporan keuangan perusahaan yang dipertanggung jawabkan oleh manajemen perusahaan.

2.2.8. Persepsi

2.2.8.1. Pengertian Persepsi

Menurut Rahmat (2004) menyatakan persepsi adalah:

“Persepsi adalah pengalaman tentang obyek, peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan”.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, persepsi diartikan sebagai tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu dan pandangan tentang suatu objek secara menyeluruh. Sedangkan, menurut Indrawijaya (2000) disebutkan bahwa, persepsi adalah dasar dari proses kognitif atau proses psikologi.

Jadi pada hakekatnya persepsi merupakan proses pengamatan melalui penginderaan terhadap obyek tertentu. Obyek tersebut dapat berupa orang, situasi, dan kejadian atau peristiwa. Dalam kehidupan sehari-hari persepsi lebih diidentifikasikan sebagai pandangan. Artinya bagaimana pandangan seseorang terhadap objek atau kejadian pada saat tertentu. Hasil pengamatan tersebut diproses secara sadar sehingga individu kemudian dapat memberi arti kepada objek yang diamatinya tersebut.

Persepsi berperan dalam penerimaan rangsangan, mengaturnya, dan menerjemahkan atau menginterpretasikan rangsangan yang sudah teratur itu untuk mempengaruhi perilaku dan membentuk sikap.

2.2.8.2.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi

Persepsi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang menyebabkan seorang individu dapat memberikan interpretasi yang berbeda dengan orang lain pada saat melihat sesuatu.

Menurut Rakhmat (2004), faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi adalah:

1. Faktor fungsional, yang berasal dari kebutuhan, pengalaman masa lalu, motivasi, harapan dan keinginan, emosi dan suasana hati dan hal-hal lain yang termasuk dalam faktor personal.
2. Faktor struktural, berasal dari sifat stimulasi secara fisik dan efek-efek saraf yang ditimbulkannya pada sistem saraf individu.
3. Faktor kebudayaan, kultur atau kebudayaan dimana individu tumbuh dan berkembang akan turut pula menentukan persepsi seseorang.

Persepsi dapat dipengaruhi pula oleh faktor pengalaman, proses belajar, cakrawala dan pengetahuan seseorang. Faktor pengalaman dan proses belajar atau sosialisasi memberikan bentuk dan struktur terhadap

apa yang dilihat, sedangkan pengetahuan dan cakrawala memberikan arti terhadap objek yang diamati.

2.2.8.3. Proses Terjadinya Persepsi

Menurut Thoha (2000) menyatakan bahwa proses persepsi adalah:

“Proses persepsi meliputi interaksi yang sulit dari kegiatan seleksi, penyusunan, dan penafsiran yang semuanya sangat tergantung pada penginderaan data. Karena persepsi melibatkan proses kognitif yang kompleks, maka melaluinya dapat menghasilkan gambaran unik tentang kenyataan yang memungkinkan berbeda dari kenyataannya”.

Persepsi merupakan aspek kognisi dari sikap. Faktor pengalaman dan proses belajar atau sosialisasi memberikan bentuk dan struktur terhadap apa yang dilihat, sedangkan pengetahuan dan cakrawala memberikan arti terhadap obyek psikologis tersebut. Melalui komponen kognisi akan timbul ide kemudian konsep mengenai apa yang dilihat dan berdasarkan norma yang dimiliki pribadi seseorang akan terjadi keyakinan berbeda dari individu terhadap objek tertentu.

2.2.8.4. Persepsi Karier

Persepsi terhadap karier berdasarkan penelitian Nystrom et al (1998) dapat ditinjau dari dua cara yaitu, karier sebagai variabel dependen dan karier sebagai variabel independen. Sebagai variabel dependen, artinya karier dipengaruhi oleh berbagai pilihan organisasi seperti strategi, struktur, proses, dan kondisi organisasi. Sebaliknya bila karier sebagai variabel independen akan mempengaruhi kinerja organisasi, misalnya kesempatan promosi dalam organisasi akan mempengaruhi kualitas tenaga kerja. Jadi kesesuaian antara struktur organisasi dan perkembangan karier diperlukan dalam hubungannya dengan kemungkinan peningkatan kinerja individu dan kinerja organisasi.

2.2.9. Konsep Karier

2.2.9.1. Pengertian Karier

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, menjelaskan karier adalah:

“Perkembangan dan kemajuan di kehidupan pekerjaan, jabatan, dan sebagainya. Atau karier adalah pekerjaan yang memberikan harapan untuk maju”.

Menurut Ariani (Benny, dkk, 2006) karier merupakan suatu keahlian atau profesional seseorang di bidang ilmunya yang dinilai berdasarkan pengalaman kerja yang akan memberikan kontribusi kepada organisasi. Pilihan karier merupakan ungkapan diri seseorang, karena pilihan menunjukkan motivasi seseorang, ilmu, kepribadian dan seluruh

kemampuan yang dimiliki. Menurut Hall (Benny, dkk, 2006) karier dapat diartikan sebagai rangkaian sikap dan perilaku yang berhubungan dengan perjalanan kerja seseorang sepanjang kehidupan kerjanya.

Karier dapat dilihat dari berbagai cara :

1. Posisi yang dipegang individu dalam suatu jabatan di suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu.
2. Dalam kaitannya dengan mobilitas dalam suatu organisasi.
3. Tingkat keamanan kehidupan seseorang setelah mencapai tingkatan umur tertentu yang ditandai dengan penampilan dan gaya hidup seseorang.

Menurut Hall (Kunartinah, 2003), karier diartikan sebagai rangkaian sikap dan perilaku yang berhubungan dengan pengalaman seseorang sepanjang kehidupan kerjanya. Cascio dan Awad (Kunartinah, 2003) menyatakan, karier dipandang sebagai rangkaian promosi untuk memperoleh pekerjaan yang lebih mempunyai tanggung jawab lebih tinggi atau penempatan posisi yang lebih baik dalam hierarki pekerjaan seseorang sepanjang kehidupan kerjanya. Sedangkan Wether and Davis (1996) mendefinisikan sebagai suatu pekerjaan yang dimiliki seseorang sepanjang kehidupan kerjanya.

2.2.9.2.Pengertian Informasi Karier

Menurut Muharomah (1997), informasi karier adalah:

“Sejumlah bahan informasi tentang pemahaman diri, pemahaman nilai dan pemahaman dunia kerja serta jenis pendidikan tertentu sehingga seseorang dapat merencanakan masa depannya sesuai dengan kemampuannya dan mendapatkan kepuasan atas pilihan kariernya”.

Dari pengertian di atas dapat disebutkan bahwa informasi karier memuat rencana dan pilihan karier seseorang yang didasarkan pada berbagai pengetahuan yang diperlukan untuk membuat keputusan mengenai suatu pekerjaan atau karier.

2.2.9.3.Tujuan Informasi Karier

Sukardi (1988) mengemukakan bahwa informasi karier bertujuan untuk dipergunakan sebagai suatu alat untuk membantu individu memperoleh pandangan, pengetahuan dan pemahaman tentang dunia kerja dan aspek-aspek dunia kerja.

Berkenaan dengan pentingnya individu untuk memperoleh pandangan dan pengertian untuk mengambil keputusan tentang karier, L.E.Tayler yang dikutip E.Lahope (Muharomah, 1997) mengemukakan bahwa:

“Informasi karier penting diberikan seseorang agar ia dapat mengetahui dengan jelas apa dan bagaimana pekerjaan itu, ciri-ciri pribadi apa yang dituntutnya, serta mana yang dikehendaki dan mana yang tidak, dengan maksud membawa seseorang kepada pilihan, keputusan dan rencana hidup di masa depan”.

2.2.9.4.Sumber Informasi Karier

Informasi karier dapat diperoleh dari berbagai sumber, di antaranya sebagai berikut:

1. Lembaga pendidikan (guru atau dosen)
2. Media cetak dan media elektronik, seperti koran, majalah, radio dan televisi dalam bentuk iklan, artikel, dan sebagainya.
3. Keluarga dan teman
4. Bursa kerja

2.2.10. Tahap-tahap Karier

Tahap karier yang pertama adalah pilihan karier (*Carrier choise*) secara umum terjadi antara masa remaja sampai umur 20, ketika manusia mengembangkan visi dari identitas mereka yang berkenaan dengan masa depan atau gaya hidup, sesuai dengan pilihan jurusan dan pendidikan mereka.

Tahap karier yang ke dua adalah karier awal (*Early career*) : selama periode ini, mereka juga meninjau kembali pengalaman yang terdahulu dan sekarang selama bekerja di perusahaan dan mencoba untuk menentukan apa yang diharapkan di masa yang akan datang.

Tahap karier yang ke tiga adalah karier pertengahan (*middle career*) : individu mulai bergerak dalam suatu periode stabilisasi di mana mereka dianggap produktif, menjadi semakin kelihatan, memikul tanggung jawab yang lebih berat, dan menetapkan suatu rencana karier yang lebih berjangka panjang.

Tahap yang terakhir adalah tahap karier akhir dan pensiun : individu mulai melepaskan belitan-belitan tugasnya dan bersiap untuk pensiun. Melatih penerus, mengurangi beban kerja atau mendelegasikan tanggung jawab kepada karyawan yang kurang senior atau junior.

2.2.11. Pengertian Pemilihan Karier

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, Pemilihan adalah:

“Hal, cara, hasil atau proses memilih, yaitu mengambil satu diantara banyak mana yang baik, yang sesuai”.

Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, menjelaskan Karier adalah: “ Perkembangan dan kemajuan di kehidupan pekerjaan, jabatan, dan sebagainya. Atau karier adalah pekerjaan yang memberikan harapan untuk maju”.

Dari beberapa pengertian di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa pemilihan karier merupakan suatu cara atau usaha seseorang mengambil satu di antara banyak jabatan atau pekerjaan yang memberikan harapan untuk maju dan sesuai dengan yang diinginkan.

Memilih karier sesuai dengan yang diinginkan merupakan suatu kebutuhan yang dibutuhkan oleh individu dalam menentukan pilihan pekerjaan. Dalam menentukan pilihan pekerjaan seorang individu akan mempertimbangkan nilai – nilai kebutuhan tertentu untuk mendapatkan kepuasan, dengan demikian individu akan mencari pekerjaan yang dapat memberikan kepuasan pada dirinya seperti yang diinginkan.

2.2.12. Faktor-faktor Pemilihan Karier

Faktor pemilihan karier dapat diuraikan sebagai berikut:

a. **Intrinsik Profesi**

Intrinsik profesi adalah kepuasan yang diterima individu saat atau sesudah ia melakukan pekerjaan. Faktor ini meliputi penghargaan, kesempatan mendapatkan promosi, tanggung jawab pekerjaan, tantangan intelektual dan pelatihan.

Faktor intrinsik pekerjaan memiliki hubungan dengan kepuasan yang diterima oleh individu saat atau sesudah ia melakukan pekerjaan. Faktor intrinsik tidak terpisah dari sifat pekerjaan itu sendiri dan memberikan kepuasan secara langsung pada saat pekerjaan itu

dilakukan. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

b. Penghasilan Jangka Panjang dan Jangka Pendek

Penghasilan atau gaji yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan telah diyakini secara mendasar bagi sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan pada karyawannya. Kompensasi finansial yang rasional menjadi kebutuhan mendasar bagi kepuasan kerja.

Penelitian sebelumnya menegaskan bahwa dalam melakukan pertimbangan pemilihan karier, para mahasiswa lulusan jurusan akuntansi menempatkan gaji sebagai alasan utama (menurut Reha dan Lu, 1985) dalam Kunartinah, 2003.

c. Pertimbangan Pasar Kerja

Job Market Consideration meliputi keamanan kerja, lingkungan kerja internal yang baik, lingkungan eksternal yang baik, rekan kerja yang mendukung dan kesempatan promosi. Analisis Konvensional terhadap penawaran tenaga kerja lebih memandang tenaga kerja sebagai suatu faktor produksi yang bisa disewa, di mana besarnya nilai sewa belum tentu terkait dengan produktivitas perusahaan. Salah satu model utama penurunan penawaran tenaga kerja didasarkan atas pengalokasian waktunya, yaitu antara waktu kerja dan waktu non kerja (*leisure*).

Leisure dalam hal ini meliputi segala kegiatan yang tidak mendatangkan pendapatan secara langsung, seperti istirahat, merawat anak-anak, bersekolah, dan sebagainya. Pilihan tenaga kerja dalam mengalokasikan waktu dari dua jenis kegiatan ini yang akan menempatkan beberapa tingkat imbalan (upah) yang diharapkan oleh tenaga kerja. Preferensi subyektif seseorang yang akan menentukan berapa besar jam kerja optimal yang ditawarkan dan tingkat upah yang diharapkan. Menurut ekonomi Konvensional memandang bahwa *leisure* adalah merupakan kebutuhan pokok manusia, sementara upah juga merupakan barang normal (semakin banyak semakin disukai).

Dengan upah ini, manusia bisa melakukan konsumsi barang-barang dan jasa yang diinginkan. Tenaga kerja dianggap tidak suka pada jam bekerja namun suka pada pendapatan (konsumsi) dan *leisure*. Tenaga kerja akan mengalokasikan jam kerja sejumlah tertentu

sehingga rasio tambahan kepuasan dari konsumsi dan *leisure* adalah sama dengan rasio antara harga barang dan tingkat upah.

d. Kepribadian

Menurut Robbin (2001), kepribadian adalah total jumlah seorang individu beraksi dengan orang lain. Sedangkan menurut Gibson et al yang dikutip Dharma (2003), kepribadian adalah pola perilaku dan proses mental yang unik, yang mencirikan seseorang.

Kepribadian sangat banyak dipengaruhi oleh faktor budaya dan sosial. Bagaimana orang mendefinisikan kepribadian, beberapa prinsip pada umumnya diterima oleh para ahli psikologi. Prinsip-prinsip itu adalah:

- a. Kepribadian adalah suatu keseluruhan yang terorganisasi, apabila tidak maka individu itu tidak mempunyai arti.
- b. Kepribadian kelihatannya di organisasi dalam pola tertentu. Pola ini sedikit banyak dapat diamati dan diukur.
- c. Walaupun kepribadian mempunyai dasar biologis, tetapi perkembangan khususnya adalah hasil dari lingkungan sosial dan kebudayaan.
- d. Kepribadian mempunyai berbagai segi yang dangkal, seperti sikap untuk menjadi pemimpin tim, dan inti yang lebih dalam, seperti sentimen mengenai wewenang, atau etik kerja.

- e. Kepribadian mencakup ciri-ciri umum dan khas. Setiap orang berbeda satu sama lain dalam beberapa hal.

Kepribadian saling berhubungan erat dengan persepsi, sikap, belajar, dan motivasi sehingga setiap analisis tentang perilaku atau setiap upaya untuk memahami perilaku sebenarnya tidak lengkap jika tidak mempertimbangkan kepribadian.

Terdapat tiga pendekatan teoritis untuk memahami kepribadian, yaitu:

1. Pendekatan ciri (*thrait theories*)

Menurut pandangan Allport, seorang ahli teori, ciri-ciri merupakan bagian yang membentuk kepribadian, petunjuk jalan bagi tindakan, sumber keunikan individu. Menurut seorang ahli psikologi, Cattel, ciri-ciri yang membentuk kepribadian diantaranya adalah pendiam, ramah-tamah, praktik imajinatif, santai-tegang, rendah hati-tegas.

2. Pendekatan psikodinamis (*pyschodynamic theories*)

Freud menerangkan perbedaan kepribadian individu dengan mengemukakan bahwa orang menghadapi perangsang secara berbeda-beda. Untuk memperjelas perbedaan ini, Freud menggambarkan pertentangan yang terus menerus antara dua bagian dari kepribadian yaitu dengan id dan super ego, yang diperlunak oleh ego.

3. Pendekatan Humanistik (*humanistic theories*)

Pandangan humanistik tentang pemahaman kepribadian dicirikan oleh sikap atas perkembangan dan perwujudan diri individu. Teori ini menekankan pentingnya cara orang berpersepsi terhadap dunia kerja dan merupakan semua kekuatan yang mempengaruhinya.

2.3. Kerangka Pemikiran

Dewasa ini minat masyarakat untuk mengetahui perkembangan profesi dan pendidikan akuntansi di Indonesia cukup menggembirakan. Akuntansi mendapat tempat yang cukup istimewa dalam kurikulum sekolah maupun perguruan tinggi. Hal ini terbukti dari tumbuh suburnya lembaga-lembaga pendidikan tinggi negeri dan swasta maupun kursus akuntansi yang semakin meningkat dari tahun ke tahun. Kondisi ini turut ditunjang dengan tersedianya peluang kerja yang relatif luas yang dijanjikan dunia usaha pada lulusan sekolah dan perguruan tinggi. Pada lembaga pendidikan yang menghasilkan tenaga pendidik ini, maka harus diupayakan untuk mempertahankan kualitas dan kompetensi lulusannya (sarjana akuntansi) sehingga mereka memiliki kompetensi teknis dan moral yang memadai untuk mendapatkan peluang kerja yang kian terbatas.

Secara umum, Sarjana Ekonomi Akuntansi setelah menyelesaikan jenjang pendidikan S1 memiliki alternatif karier. Pertama, dapat langsung bekerja baik sebagai karyawan di suatu perusahaan, karyawan instansi pemerintah maupun berwiraswasta. Kedua, melanjutkan jenjang akademik

S2. Ketiga, melanjutkan pendidikan profesi untuk menjadi akuntan publik. Dengan kata lain, mahasiswa setelah menyelesaikan pendidikan sarjana akuntansinya dapat memilih menjadi akuntan publik atau non akuntan publik.

Akuntan menurut pekerjaan yang dilakukannya, dapat dibagi atas akuntan pemerintah, akuntan publik, akuntan manajemen, dan akuntan pendidik. Akuntan pemerintah terdiri dari mereka yang bertugas di perusahaan-perusahaan negara, bank-bank pemerintah, akuntan pajak, Direktorat Jenderal Pengawasan Keuangan Negara, dan lain-lain.

Akuntan publik adalah akuntan profesional yang menjual jasanya kepada masyarakat umum, terutama dalam bidang pemeriksaan terhadap laporan keuangan yang dibuat kliennya. Akuntan manajemen dapat menjalankan tugasnya sebagai akuntan yang mengatur pembukuan dan pembuatan ikhtisar-ikhtisar keuangan atau membuat sistem akuntansi perusahaan. Akuntan pendidik adalah profesi akuntan yang memberikan jasa pelayanan akuntansi kepada masyarakat berupa jasa pendidikan akuntansi di lembaga-lembaga pendidikan.

Perencanaan karier merupakan suatu hal yang sangat penting untuk mencapai kesuksesan dalam karier. Akan tetapi, sebagian orang tidak dapat merencanakan karier secara tepat karena senantiasa dihindangi kekhawatiran terhadap ketidakpastian di masa mendatang. Demikian halnya yang dialami mahasiswa tahun terakhir, mereka sangat

membutuhkan masukan dari pendidik terutama dosen dalam perencanaan karier agar masa studi mereka dapat dimanfaatkan secara efektif.

2.3.1. Pengaruh Faktor Intrinsik Profesi Terhadap Pemilihan Karier

Intrinsik profesi adalah kepuasan yang diterima oleh individu saat atau sesudah ia melakukan pekerjaan. Faktor ini meliputi penghargaan, kesempatan mendapatkan promosi, tanggung jawab pekerjaan, tantangan intelektual dan pelatihan (Andriati, 2001). Dalam penelitian lain, dibuktikan oleh penelitian Wijayanti, 2000 (dalam Benny, dkk, 2006) yang menyatakan bahwa mahasiswa akuntansi yang memilih karier sebagai akuntan publik mengharapkan gaji awal yang tinggi, memperoleh kesempatan berkembang yang lebih baik dibandingkan dengan karir yang lain serta memperoleh pengakuan atas prestasi yang telah diraih.

Penelitian yang dilakukan Oleh Rasmini (2007) menunjukkan bahwa kesempatan mendapatkan promosi, tantangan intelektual, penghargaan berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier akuntan publik dan non akuntan publik. dari beberapa hasil penelitian terdahulu diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor intrinsik profesi berpengaruh terhadap pemilihan karier akuntan publik dan non akuntan publik.

2.3.2. Pengaruh Faktor Penghasilan Jangka Panjang dan Jangka Pendek Terhadap Pemilihan Karier

Menurut Reha dan Lu, 1985 (dalam Kunartinah, 2003) mahasiswa akuntansi menempatkan gaji sebagai alasan utama dalam pemilihan karier. Menurut Wijayanti, 2000 (dalam Benny, dkk, 2006) yang menyatakan bahwa mahasiswa akuntansi yang memilih karier sebagai akuntan publik mengharapkan gaji awal yang tinggi, memperoleh kesempatan berkembang yang lebih baik dibandingkan dengan karir yang lain serta memperoleh pengakuan atas prestasi yang telah diraih.

Dari hasil penelitian Rasmini (2007), diketahui bahwa faktor imbalan yang diperoleh sesuai dengan usaha yang diberikan berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier akuntan publik dan non akuntan publik. dari beberapa hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor penghasilan jangka panjang dan jangka pendek berpengaruh terhadap pemilihan karier akuntan publik dan non akuntan publik.

2.3.3. Pengaruh Faktor Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Pemilihan Karier

Menurut Andriati, 2001 (dalam Kunartinah, 2003) penghasilan atau Pertimbangan pasar kerja selalu dipertimbangkan mahasiswa dalam pemilihan karier, Karena terpuruknya keadaan perekonomian dan sulitnya mencari kerja, mengakibatkan mahasiswa memperhatikan pasar kerja, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

Penelitian yang dilakukan oleh Rasmini (2007) menunjukkan bahwa faktor keamanan kerja (tidak kena PHK) berpengaruh signifikan

terhadap pemilihan karier akuntan publik dan non akuntan publik. Mahasiswa akuntansi lebih memilih karier akuntan publik karena keamanan kerja jauh lebih terjamin dibandingkan dengan karier non akuntan publik.

Dari penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap pemilihan karier akuntan publik dan non akuntan publik.

2.3.4. Pengaruh Faktor Kepribadian Terhadap Pemilihan Karier

Menurut Kunartinah (2003), karier akuntan publik adalah karier yang ada pada lingkungan konvensional dan membutuhkan orang yang kepribadiannya konvensional juga.

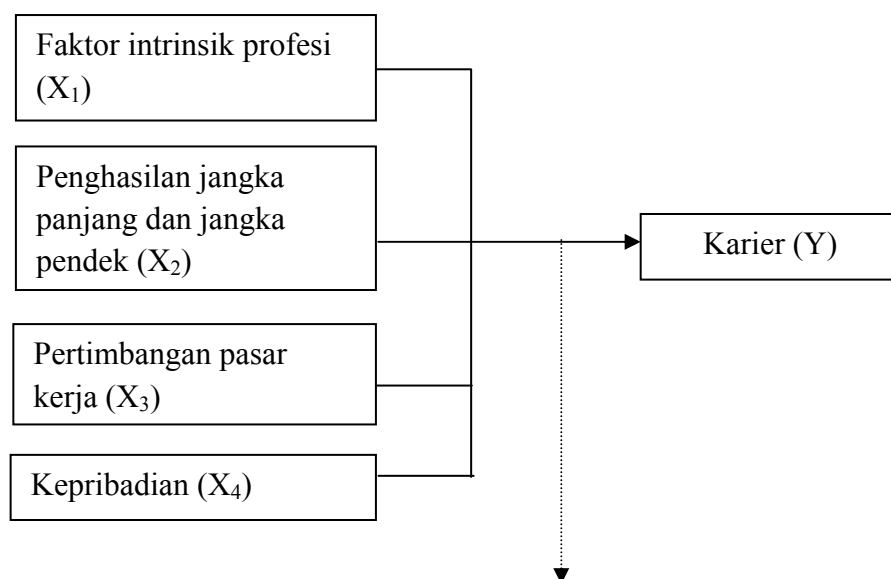
Menurut Robbins, 1996 (dalam Kunartinah, 2003) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Setiap manusia yang berusia produktif bekerja karena ada dorongan dari setiap individu, dorongan tersebut memotivasi mereka untuk bekerja dan berkarier.

Teori motivasi *Higiene* (dalam Oktavia, 2005) menyatakan bahwa hubungan seorang individu pada pekerjaannya merupakan

hubungan dasar dan sikap kerjanya terhadap pekerjaan tersebut sangat menentukan sukses atau gagalnya individu tersebut.

Maka dari ulasan di atas, peneliti dapat menggambarkan diagram kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.1. Diagram Kerangka Pemikiran



Analisis Regresi Logistik

2.4. Hipotesis

Sebagaimana telah dikemukakan pada perumusan masalah, landasan teori, dan tujuan penelitian di atas, maka selanjutnya dirumuskan Hipotesis penelitian sebagai berikut :

H_a : Diduga terdapat pengaruh persepsi terhadap mahasiswa akuntansi yang memilih karier sebagai akuntan publik dan non akuntan publik ditinjau dari faktor intrinsik profesi, penghasilan jangka panjang dan jangka pendek, pertimbangan pasar kerja, dan kepribadian.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi Operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Nazir, 2005 :126).

Definisi pengukuran adalah penetapan atau pemberian angka terhadap obyek atau fenomena menurut aturan tertentu dalam hal ini objek atau fenomena yang dimaksud adalah variabel-variabel yang diteliti.

Menurut Indriantoro dan Bambang (2002), variabel adalah segala sesuatu yang dapat diberi berbagai macam nilai.

Dalam penelitian berikut ini, definisi operasional setiap variabel yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Variabel Dependen atau Terikat (Y) : Karier

Karier adalah suatu keahlian atau profesional seseorang di bidang ilmunya yang dinilai berdasarkan pengalaman kerja yang akan memberikan kontribusi kepada organisasi (Ariani,2004).

Karier (Y) diukur dengan menggunakan variabel dummy, dimana kategori 0 untuk pemilihan karier sebagai akuntan publik dan 1 untuk pemilihan karier sebagai non akuntan publik. Variabel Y menggunakan skala nominal.

Pemilihan karier sebagai akuntan publik (Y_0) adalah profesi yang menjual jasa kepada masyarakat umum terutama dalam bidang pemeriksaan laporan keuangan yang disajikan klien. Pemeriksaan tersebut terutama ditujukan untuk memenuhi kebutuhan pada kreditor, investor, calon kreditor, calon investor, dan instansi pemerintah. Akuntan publik melaksanakan empat jenis jasa utama yaitu: atestasi, perpajakan, konsultasi manajemen, serta jasa akuntansi dan pembukuan.

Pemilihan karir sebagai Non Akuntan Publik (Y_1) adalah akuntan manajemen perusahaan, akuntan pendidik, akuntan sektor publik (pemerintah).

Pengukuran Variabel

Pengukuran data yang digunakan adalah:

Untuk variabel dependen menggunakan skala (0) untuk pilihan karier Akuntan Publik dan skala (1) untuk pilihan karier Non Akuntan Publik.

2. Variabel Independen atau Bebas (X) :

Faktor-faktor yang mendasari dalam pemilihan karier bagi mahasiswa Universitas Pembangunan Nasional (UPN) “Veteran” Jawa Timur, yaitu:

a. Intrinsik Profesi (X_1)

Intrinsik profesi adalah kepuasan yang diterima individu saat atau sesudah ia melakukan pekerjaan. Indikator Pernyataan Kuesioner yang berhubungan dengan faktor intrinsik profesi, yaitu :

1. Keinginan untuk mencetak prestasi merupakan tanggapan responden dalam meningkatkan semangat kerja.
 2. Kesempatan promosi yaitu tanggapan responden dalam meningkatkan semangat kerja.
 3. Tanggung jawab yang bertambah merupakan tanggapan responden terhadap kepercayaan yang diberikan dalam bekerja.
 4. Tantangan intelektual merupakan tanggapan responden dalam meningkatkan gairah kerja.
 5. Pelatihan karier merupakan tanggapan responden mengenai perkembangan karier pekerjaan dari karier yang dipilihnya.
- b. Penghasilan Jangka Panjang dan Jangka Pendek (X_2)

Penghasilan atau gaji yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan telah diyakini secara mendasar bagi sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan pada karyawannya. Kompensasi finansial yang rasional menjadi kebutuhan mendasar bagi kepuasan kerja. Indikator Pernyataan Kuesioner yang berhubungan dengan faktor Penghasilan Jangka Panjang dan Jangka Pendek, yaitu :

1. Gaji awal yang tinggi merupakan tanggapan responden mengenai alternatif dalam memilih karier.
2. Kenaikan gaji yang lebih cepat merupakan tanggapan responden dalam memilih suatu pekerjaan.

3. Dana pensiun merupakan tanggapan responden mengenai pemenuhan materi di hari tua.
4. Gaji yang diterima sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan merupakan tanggapan responden dalam memilih suatu pekerjaan.

c. Pertimbangan Pasar Kerja (X_3)

Pertimbangan pasar kerja meliputi faktor jangka pendek seperti keamanan kerja, lingkungan kerja internal yang baik, lingkungan eksternal yang baik, rekan kerja yang mendukung dan kesempatan promosi. Indikator Pernyataan Kuesioner yang berhubungan dengan faktor Pertimbangan Pasar Kerja, yaitu :

1. Keamanan merupakan tanggapan responden mengenai kenyamanan dalam bekerja.
2. Lingkungan kerja internal yang baik merupakan tanggapan responden mengenai kenyamanan dalam bekerja.
3. Lingkungan kerja eksternal yang baik merupakan tanggapan responden mengenai kenyamanan dalam bekerja.
4. Rekan kerja yang ramah dan mendukung merupakan tanggapan responden dalam meningkatkan semangat bekerja.
5. Lapangan pekerjaan mudah diketahui atau diakses merupakan tanggapan responden mengenai kenyamanan dalam bekerja.

d. Kepribadian (X₄)

Setiap individu mempunyai kepribadian atau karakter yang berbeda yang akan dipertimbangkan mahasiswa akuntansi dalam memilih kariernya yang sesuai dengan kepribadiannya.. Hal ini dikarenakan seseorang akan senang dengan pekerjaannya bila sesuai dengan pribadinya sendiri. Indikator Pernyataan Kuesioner yang berhubungan dengan faktor Kepribadian, yaitu :

1. Sikap merupakan jawaban responden dalam menentukan pemilihan karier.
2. Motivasi merupakan jawaban responden dalam menentukan karier.
3. Keterampilan merupakan jawaban responden dalam menentukan karier.
4. Bakat merupakan jawaban responden dalam menentukan karier.
5. Minat merupakan jawaban responden dalam menentukan karier.

Untuk Variabel independen: faktor intrinsik profesi, penghasilan jangka panjang dan jangka pendek, pertimbangan pasar kerja, dan kepribadian, diukur dengan skala ordinal tipe likert dengan skala 1-5 yaitu sangat tidak penting sampai dengan sangat penting.

Tabel 3.1. Skala Pengukuran *Quetsionnaires*

Sangat Penting (SP)	Dengan nilai skor 5
Penting (P)	Dengan nilai skor 4
Cukup Penting (CP)	Dengan nilai skor 3
Tidak Penting (TP)	Dengan nilai skor 2
Sangat Tidak Penting (STP)	Dengan nilai skor 1

3.2. Teknik Penentuan Sampel

3.2.1. Obyek dan Populasi

Obyek yang akan digunakan di dalam penelitian ini adalah Universitas Pembangunan Nasional (UPN) “Veteran” Jawa Timur. Populasi adalah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2006 : 55).

Populasi yang akan digunakan adalah seluruh mahasiswa dan mahasiswi jurusan akuntansi Universitas Pembangunan Nasional (UPN) “Veteran” Jawa Timur yang berjumlah :

- Angkatan 2006 sebanyak 186 mahasiswa
- Angkatan 2007 sebanyak 165 mahasiswa

3.2.2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian atau himpunan bagian dari populasi. Maka tidak semua populasi akan diangkat sebagai sampel. Sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah mahasiswa jurusan akuntansi di Universitas Pembangunan Nasional (UPN) “Veteran” Jawa Timur yang telah menempuh mata kuliah Pemeriksaan Akuntansi I (Audit I) . Alasannya pada tingkat tersebut mahasiswa telah mempunyai gambaran tentang pekerjaan yang dilakukan seorang Akuntan Publik.

Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan metode *Purposive Sampling*, yaitu metode pengumpulan informasi dari target-target tertentu, yaitu mahasiswa-mahasiswa akuntansi yang telah menempuh mata kuliah Pemeriksaan Akuntansi 1. Dikarenakan jumlah mahasiswa angkatan 2006-2007 dirasa terlalu banyak oleh peneliti maka dalam penentuan jumlah sampel peneliti menggunakan rumus dari Taro Yamane sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{N.d^2 + 1} \\
 &= \frac{351}{351 \times 0,05^2 + 1} \\
 &= 186,95 \longrightarrow 187 \text{ responden}
 \end{aligned}$$

(Sumarsono, 2002)

Keterangan : n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

d^2 = presisi yang ditetapkan

Selanjutnya untuk mengetahui jumlah sampel untuk tiap-tiap angkatan digunakan perhitungan sampel bertingkat (berstrata) sebagai berikut :

$$n_i = \frac{N_i}{N} \cdot n$$

(Sumarsono, 2002)

- Angkatan 2006 = $186 : 351 \times 187 = 99,10 = 99$ orang
- Angkatan 2007 = $165 : 351 \times 187 = 87,90 = 88$ orang

Keterangan : n_i = jumlah sampel menurut stratum

n = jumlah sampel seluruhnya

N_i = jumlah populasi menurut stratum

N = jumlah populasi seluruhnya

3.3. Teknik Pengumpulan Data

3.3.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber datanya, diamati, dan kemudian dicatat untuk pertama kalinya melalui observasi dan wawancara dengan pihak yang terkait. Hal ini dapat meliputi observasi, wawancara, dan *questionnaires*.

3.3.2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dengan melakukan survey lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original. Metode pengumpulan data digunakan dengan cara membagikan *questionnaires* kepada responden, sebanyak 187 mahasiswa berpartisipasi dalam penelitian ini.

Tabel 3.2. Tabel Skala Pengukuran dan Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	Instrumen
Faktor – faktor yang melatar belakangi pemilihan karier akuntan publik dan non akuntan publik	a. Intrinsik profesi	Ordinal	Kuesioner
	b. Penghasilan	Ordinal	Kuesioner
	c. Pertimbangan Pasar Kerja	Ordinal	Kuesioner
	d. Kepribadian	Ordinal	Kuesioner

3.3.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *questionnaires* yaitu pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan secara tertulis kepada 187 mahasiswa akuntansi UPN “Veteran” Jawa Timur yang telah dipilih.

3.4. Teknik Analisis dan Uji Hipotesa

3.4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji seberapa cermat suatu tes melakukan fungsi ukurnya atau seringkali pula disebutkan bahwa uji validitas dilakukan untuk menguji kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji validitas dilakukan dengan cara:

- a. Menanyakan langsung kepada calon responden penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karier.
- b. Responden diminta untuk menyatakan apakah mereka setuju atau tidak setuju (penting atau tidak penting) dengan masing-masing pertanyaan.
- c. Mempersiapkan tabel tabulasi jawaban.

Menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

(Sugiyono, 2004)

Dimana : r_{xy} = Korelasi Produk Moment

N = Banyaknya Pasangan Pengamatan

X = Jumlah Pengamatan Variabel X

Y = Jumlah Pengamatan Variabel Y

S_1^2 = varian total

$$= \frac{\sum Xi^2}{n} - \frac{(\sum Xi)^2}{n}$$

Santoso (2000), menyatakan bahwa:

Jika r hasil positif, serta r hasil $> r$ tabel, maka butir atau variabel tersebut valid. Jika r hasil positif, serta r hasil $< r$ tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid. Jadi jika r hasil $> r$ tabel, tapi bertanda negatif, berarti tidak valid.

Uji Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Teknik ini dilakukan dengan cara membuat dua jenis alat pengukur yang mengukur. Teknik korelasi yang dipakai teknik korelasi *product moment*.

3.4.2. Teknik Analisis Data

a. Deskriptif Analisis

Deskriptif digunakan dengan mengelompokkan atau memisahkan salah satu bentuk analisis untuk menjadikan data mudah dikelola. Metode yang digunakan adalah metode statistik yang merupakan metode paling luas. Selain itu penelitian suvey memang lebih tepat menggunakan metode ini.

b. Analisis Statistik

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan regresi logistik. Regresi logistik digunakan untuk menguji apakah probabilitas terjadinya variabel terikat dapat diprediksi untuk kasus khusus, yaitu variabel respon (Y) adalah variabel kuantitatif yang biner atau

dikotom, dimana hanya terdapat dua kemungkinan dari nilai Y, yaitu sebagai Akuntan Publik (Y_0) atau Non Akuntan Publik (Y_1).

Model dari Analisis Regresi Logistik adalah sebagai berikut:

$$\text{Ln} \frac{p}{1-p} = \alpha + \beta X + e$$

Dengan:

- P adalah probabilitas bahwa kejadian Y akan muncul, $p(y=1)$
- α adalah konstanta regresi
- β sebagai *the “odds ratio”* adalah $p/(1-p)$
- e adalah galat (error)
- $\ln[p/(1-p)]$ adalah *log odds ratio or “logit”*

Tahap-tahap dalam analisa data adalah sebagai berikut:

- Menilai *Goodness of Fit* dengan nilai *Hosmer and Lameshow’s*. jika Probabilitas *Hosmer and Lameshow’s Goodness of Fit test* lebih besar dari (> 0.05), maka model regresi dikatakan fit.

Menilai variabel yang signifikan dari variables in the equation. Jika probabilitas signifikan < 0.05 , maka variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat UPN “Veteran” Jawa Timur

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur merupakan salah satu lembaga pendidikan tinggi swasta di Indonesia yang berdiri sejak 5 Juli 1959. Selama kurun waktu 49 tahun, UPN “Veteran” Jawa Timur telah mengalami berbagai perubahan status, yaitu:

- a. Sejak Juli 1959 s/d 1965 Akademi Administrasi Perusahaan “Veteran” Cabang Surabaya.
- b. Pada 17 Mei 1968 Perguruan Tinggi Pembangunan Nasional (PTPN) “Veteran” Cabang Jawa Timur dengan 3 Fakultas (Ekonomi, Pertanian dan Teknik Kimia), berdasarkan Surat Keputusan Kementerian Transmigrasi, Urusan Veteran dan Demobilisasi.
- c. Periode 1976-1994, terjadi peralihan status PTPN “Veteran” Cabang Jawa Timur sebagai Perguruan Tinggi Kedinasan di-bawah Departemen Pertahanan Keamanan RI.
- d. Periode tahun 1977, terjadi perubahan nama PTPN “Veteran” Cabang Jawa Timur menjadi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Cabang Jawa Timur
- e. Sejak tahun akademik 1994/1995 penyelenggaraannya dilakukan secara mandiri sebagai Perguruan Tinggi Swasta. perusahaannya, Grup Humpuss
- f. Berdasarkan Surat keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 001/BAN-PT/Ak-1/VIII/1998 tanggal 11 Agustus 1998 telah memperoleh status terakreditasi penuh untuk semua Jurusan/Program studi.
- g. Pada awal tahun akademik 2005/2006 jumlah mahasiswa yang terdaftar mencapai 12.500 orang, yang berasal dari SMU Negeri/Swasta, SMK

Negeri/Swasta, Instansi Pemerintah dan swasta yang berasal dari dalam/luar wilayah Propinsi Jawa Timur. Sampai dengan akhir tahun 2005, UPN “Veteran” Jawa Timur telah meluluskan Sarjana S-1 sejumlah 25.000 orang.

- h. Sejak bulan Desember 2007, dengan disatukannya beberapa yayasan di bawah Departemen Pertahanan RI, maka pembinaan UPN "Veteran" Jawa Timur beralih di bawah Yayasan Kesejahteraan Pendidikan dan Perumahan (YKPP).

Saat ini UPN “Veteran” Jawa Timur telah memiliki lima (5) Fakultas dan Program Pascasarjana dengan delapan belas (18) Program Studi/Jurusan sebagai berikut :

1. Fakultas Ekonomi, dengan 3 program studi, sebagai berikut:
 - a. Ekonomi Pembangunan (Akreditasi B).
 - b. Manajemen (Akreditasi B).
 - c. Akuntansi (Akreditasi A).
2. Fakultas Pertanian, dengan 2 program studi, sebagai berikut:
 - a. Agroteknologi (Akreditasi B).
 - b. Agribisnis (Akreditasi B).
3. Fakultas Teknologi, dengan 2 program studi, sebagai berikut:
 - a. Teknik Kimia (Akreditasi B).
 - b. Teknik Industri (Akreditasi A).
 - c. Teknik Pangan (Akreditasi A).
 - d. Teknik Informatika (Akreditasi B).

4. Fakultas Ilmu Sosial Politik, dengan 3 program studi, sebagai berikut:
 - a. Administrasi Publik (Akreditasi B).
 - b. Administrasi Bisnis (Akreditasi A).
 - c. Ilmu Komunikasi (Akreditasi B).
5. Fakultas Teknik Sipil dan Perencanaan, dengan 3 program studi, sebagai berikut:
 - a. Teknik Arsitektur (Akreditasi B).
 - b. Teknik Lingkungan (Akreditasi B).
 - c. Teknik Sipil (Akreditasi B).
6. Fakultas Hukum, dengan jurusan Ilmu Hukum (Akreditasi A)
7. Pasca Sarjana (S-2), dengan 3 program studi, sebagai berikut:
 - a. Manajemen Agribisnis (Akreditasi B).
 - b. Manajemen (Akreditasi B).
 - c. Akuntansi (Akreditasi B).

Pelaksanaan tata karma mahasiswa di lingkungan UPN”Veteran” Jawa Timur yang sesuai dengan PP No.60 tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi, yaitu diberlakukannya tata tertib kehidupan kampus, tata tertib ujian, ketentuan pemilihan lembaga kemahasiswaan yang pada prinsipnya mengatur perilaku mahasiswa guna menunjang tercapainya tujuan pendidikan tinggi seperti yang diisyaratkan di dalam PP No.60 tahun 1999 tersebut.

4.1.2 Gambaran Umum Fakultas Ekonomi UPN “Veteran” Jawa Timur

Hingga saat ini Fakultas Ekonomi terdiri dari 3 program studi yaitu Manajemen, Akuntansi, dan Ilmu Studi Pembangunan. Manajemen dan Ilmu Studi Pembangunan memiliki status akreditasi B, sedangkan Akuntansi memiliki status akreditasi A.

4.1.3 Visi, Misi dan Tujuan UPN “Veteran” Jawa Timur

Visi

Sebagai pusat keunggulan dalam proses belajar mengajar dalam bidang ilmu akuntansi dengan reputasi terpuji bagi dunia akademik dan praktis dalam menghadapi dinamika.

Misi

1. Menyiapkan dan mencetak tenaga profesional di bidang akuntansi yang memiliki jiwa kepemimpinan dengan kemampuan intelektual yang tinggi dan mampu berkarya pada jenjang profesional.
2. Menyiapkan dan mencetak tenaga profesional di bidang akuntansi yang siap menjadi tulang punggung dalam pengelolaan perusahaan yang memerlukan penataan diri secara terus menerus guna meningkatkan kinerjanya.
3. Menyiapkan dan mencetak tenaga profesional yang mempunyai komitmen terhadap nilai etika, budaya, kewirausahaan dan orientasi global.

Tujuan :

Menunjang pembangunan nasional di bidang pendidikan tinggi dalam rangka terciptanya sumber daya manusia yang cakap, profesional, beriman, dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki disiplin, tanggung jawab dan pengabdian yang tinggi serta rasa kepedulian terhadap kesejahteraan masyarakat.

4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.1 Uji Validitas

Validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrument (kuesioner) dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen penelitian. Pengukuran validitas dilakukan terhadap jawaban responden pada tiap variabel dengan menghitung nilai *Pearson Correlation*, kemudian membandingkan nilai *Pearson Correlation* dengan nilai *r* tabel ($N=187$) yaitu 0.144. Suatu item dikatakan valid jika nilai *Pearson Correlation* lebih dari 0.144 atau nilai signifikansi kurang dari 0.05.

Tabel 4.1

Pengujian Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item	<i>Pearson Correlation</i>	Signifikansi	Keterangan
----------	------	----------------------------	--------------	------------

Faktor Intrinsik Profesi	X1.1	0,574	0,000	valid
	X1.2	0,623	0,000	valid
	X1.3	0,605	0,000	valid
	X1.4	0,724	0,000	valid
	X1.5	0,616	0,000	valid
Penghasilan Jangka Panjang dan Jangka Pendek	X2.1	0,754	0,000	valid
	X2.2	0,578	0,000	valid
	X2.3	0,705	0,000	valid
	X2.4	0,741	0,000	valid
Pertimbangan Pasar Kerja	X3.1	0,650	0,000	valid
	X3.2	0,582	0,000	valid
	X3.3	0,625	0,000	valid
	X3.4	0,618	0,000	valid
	X3.5	0,645	0,000	valid
Faktor Kepribadian	X4.1	0,717	0,000	valid
	X4.2	0,582	0,000	valid
	X4.3	0,590	0,000	valid
	X4.4	0,710	0,000	valid
	X4.5	0,659	0,000	valid

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa semua item pada variabel penelitian mempunyai nilai *Pearson Correlation* lebih dari 0.144 dan nilai

signifikansi kurang dari 0.05 sehingga dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam proses analisis selanjutnya.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan kekonsistenan alat ukur, dimana pengukuran dilakukan dengan cara menghitung koefisien *Alpha Cronbach* (α) terhadap semua item yang valid. Alat ukur (instrumen) dinyatakan reliabel jika *alpha cronbach* lebih besar dari 0.60 dan jika *alpha cronbach* kurang dari 0.60 maka dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 4.2

Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Nilai Intrinsik Profesi	0,613	0,6	Reliabel
Penghasilan Jangka Panjang dan Jangka Pendek	0,635	0,6	Reliabel
Pertimbangan Pasar Kerja	0,601	0,6	Reliabel
Faktor Kepribadian	0,654	0,6	Reliabel

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan tabel pengujian reliabilitas di atas, diketahui bahwa semua variabel memiliki *alpha cronbach* lebih besar dari 0.60, sehingga dinyatakan reliabel dan dapat dilanjutkan pada analisis berikutnya.

4.3 Analisis Tabel Frekuensi

4.3.1 Karakteristik Responden Penelitian

Dalam penelitian ini karakteristik responden dapat diidentifikasi sebagai berikut :

Tabel 4.3

Frekuensi Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	101	54.0
Perempuan	86	46.0
Total	187	100.0

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, diketahui bahwa untuk kategori jenis kelamin, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 101 orang atau 54%, kemudian responden yang berjenis kelamin perempuan ada 86 orang atau 46%.

4.3.2 Perihal Pendidikan Akuntansi

Dalam penelitian ini frekuensi tanggapan responden perihal pendidikan Akuntansi dapat diidentifikasi sebagai berikut :

Tabel 4.4

Frekuensi Asal Jurusan SMU

Asal Jurusan SMU	Frekuensi	Persentase (%)
IPS	87	46.5
IPA	86	46.0
Kejuruan Teknik (STM)	10	5.3
Kejuruan Non Teknik (SMEA)	4	2.1
Total	187	100.0

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, diketahui bahwa untuk kategori asal jurusan SMU, mayoritas responden berasal dari jurusan IPS yaitu sebanyak 87 orang atau 46.5%, kemudian responden yang berasal dari jurusan IPA ada 86 orang atau 46%, responden yang berasal dari jurusan kejuruan teknik (STM) ada 10 orang atau 5.3% dan responden yang berasal dari jurusan kejuruan non teknik (SMEA) ada 4 orang atau 2.1%.

Tabel 4.5

Frekuensi Minat pada Jurusan Akuntansi

Minat	Frekuensi	Persentase (%)
-------	-----------	----------------

Ya	137	73.3
Tidak	50	26.7
Total	187	100.0

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, diketahui bahwa untuk kategori minat pada jurusan Akuntansi, mayoritas responden dari semula berminat pada jurusan Akuntansi yaitu sebanyak 137 orang atau 73.3%, kemudian responden yang dari semula tidak berminat pada jurusan Akuntansi ada 50 orang atau 26.7%

Tabel 4.6

Frekuensi Alasan Tertarik pada Jurusan Akuntansi (Berminat)

Alasan	Frekuensi	Persentase (%)
Mengikuti orang tua atau saudara yang bekerja atau studi di bidang Akuntansi	30	21.9
Sudah tertarik sejak memperoleh pelajaran Akuntansi di SMU	33	24.1
Bidang Akuntansi selalu ada di setiap bursa atau lapangan kerja	55	40.1
Pelajaran Akuntansi menjadi titik singgung IPS terhadap IPA	2	1.5
Ingin menimba ilmu Akuntansi	17	12.4
Total	137	100.0

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, diketahui bahwa untuk kategori alasan tertarik pada jurusan Akuntansi bagi responden yang berminat, mayoritas responden beralasan karena bidang Akuntansi selalu ada di setiap bursa atau

lapangan kerja yaitu sebanyak 55 orang atau 40.1%, kemudian responden yang beralasan karena mengikuti orang tua atau saudara yang bekerja atau studi di bidang Akuntansi ada 30 orang atau 21.9%, responden yang beralasan karena sudah tertarik sejak memperoleh pelajaran Akuntansi di SMU ada 33 orang atau 24.1%, responden yang beralasan karena pelajaran Akuntansi menjadi titik singgung IPS terhadap IPA ada 2 orang atau 1.5% dan responden yang beralasan karena ingin menimba ilmu Akuntansi ada 17 orang atau 12.4%.

Tabel 4.7

Frekuensi Alasan Tertarik pada Jurusan Akuntansi (Tidak Berminat)

Alasan	Frekuensi	Persentase (%)
Dorongan orang tua	16	32.0
Terbawa oleh teman	17	34.0
Coba-coba	9	18.0
Asal bisa kuliah	8	16.0
Total	50	100.0

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, diketahui bahwa untuk kategori alasan tertarik pada jurusan Akuntansi bagi responden yang tidak berminat, mayoritas responden beralasan karena terbawa oleh teman yaitu sebanyak 17 orang atau 34%, kemudian responden yang beralasan karena dorongan orang tua ada 16 orang atau 32%, responden yang beralasan karena coba-coba ada 9 orang atau 18% dan responden yang beralasan karena asal bisa kuliah ada 8 orang atau 16%.

Tabel 4.8

Frekuensi Pendapat Tentang Jurusan Akuntansi Diukur dari Kesesuaian Hati dan Kemampuan Responden

Pendapat	Frekuensi	Persentase (%)
Sesuai sekali karena dari semula berminat pada jurusan Akuntansi	63	33.7
Dapat menyesuaikan dengan keinginan dan kemampuan diri sendiri	37	19.8
Dapat menyesuaikan tapi masih belum cocok dengan keinginan hati	22	11.8
Masih mencoba untuk menyesuaikan diri	9	4.8
Sulit menyesuaikan diridan cenderung tidak cocok dengan keinginan hati	4	2.1
Tidak berpendapat	52	27.8
Total	187	100.0

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, diketahui bahwa untuk kategori pendapat tentang jurusan Akuntansi diukur dari kesesuaian hati dan kemampuan responden, mayoritas responden berpendapat bahwa sesuai sekali karena dari semula berminat pada jurusan Akuntansi yaitu sebanyak 63 orang atau 33.7%, kemudian responden yang berpendapat bahwa dapat menyesuaikan dengan keinginan dan kemampuan diri sendiri ada 37 orang atau 19.8%, responden yang berpendapat bahwa dapat menyesuaikan tapi masih belum cocok dengan keinginan hati ada 22 orang atau 11.8%, responden yang berpendapat bahwa masih mencoba untuk menyesuaikan diri ada 9 orang atau 4.8%, responden yang berpendapat bahwa

sulit menyesuaikan diri dan cenderung tidak cocok dengan keinginan hati ada 4 orang atau 2.1% dan ada 52 responden atau 27.8% yang tidak berpendapat.

4.3.3 Perihal Profesi Akuntan Publik

Dalam penelitian ini frekuensi tanggapan responden perihal profesi Akuntan publik dapat diidentifikasi sebagai berikut :

Tabel 4.9

Frekuensi Minat Pada Profesi Akuntan Publik

Minat	Frekuensi	Persentase (%)
Ya	93	49.7
Tidak	94	50.3
Total	187	100.0

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, diketahui bahwa untuk kategori minat pada profesi Akuntan Publik, mayoritas responden tidak berminat pada profesi Akuntan Publik yaitu sebanyak 94 orang atau 50.3%, kemudian responden yang berminat pada profesi Akuntan Publik ada 93 orang atau 49.7%.

a. Responden yang Berminat pada profesi Akuntan Publik

Frekuensi pernyataan untuk responden yang berminat pada profesi Akuntan Publik adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10

Frekuensi Sumber Responden Mengetahui Profesi Akuntan Publik

Sumber mengetahui profesi Akuntan Publik	Frekuensi	Persentase (%)
Kuliah	66	71.0
Media Massa	23	24.7
Masyarakat Umum	4	4.3
Total	93	100.0

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, diketahui bahwa untuk kategori sumber mengetahui profesi Akuntan Publik, mayoritas responden mengetahui profesi Akuntan Publik dari kuliah yaitu sebanyak 66 orang atau 71%, kemudian responden yang mengetahui profesi Akuntan Publik dari media massa ada 23 orang atau 24.7% dan responden yang mengetahui profesi Akuntan Publik dari masyarakat umum ada 4 orang atau 4.3%.

Tabel 4.11

Frekuensi Alasan Responden Memilih Profesi Akuntan Publik

Alasan	Frekuensi	Persentase (%)
Karier Akuntan Publik dapat menjadi konsultan yang dinamis pada perusahaan	20	21.5
Karier Akuntan Publik dapat menjadi konsultan bisnis yang terpercaya	18	19.4
Akuntan Publik dapat memperluas wawasan dan kemampuan sehingga lebih profesional dalam bidang Akuntansi	39	41.9
Bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) mudah mendapatkan promosi	4	4.3
Imbalan yang diperoleh sesuai dengan upaya yang telah diberikan	7	7.5
Kemanan kerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) lebih terjamin	4	4.3
Berkarier di Kantor Akuntan Publik (KAP) memperoleh penghargaan tinggi dari masyarakat	1	1.1
Total	93	100.0

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, diketahui bahwa untuk kategori alasan memilih profesi Akuntan Publik, mayoritas responden beralasan karena Akuntan Publik dapat memperluas wawasan dan kemampuan sehingga lebih profesional dalam bidang Akuntansi yaitu sebanyak 39 orang atau 41.9%, kemudian responden yang beralasan karena karier Akuntan Publik dapat menjadi konsultan yang dinamis pada perusahaan ada 20 orang atau 21.5%, responden yang beralasan karena karier Akuntan Publik dapat menjadi konsultan bisnis yang terpercaya ada 18 orang atau 19.4%, responden yang beralasan karena bekerja di

Kantor Akuntan Publik (KAP) mudah mendapatkan promosi ada 4 orang atau 4.3%, responden yang beralasan karena imbalan yang diperoleh sesuai dengan upaya yang telah diberikan ada 7 orang atau 7.5%, responden yang beralasan karena keamanan kerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) lebih terjamin ada 4 orang atau 4.3% dan responden yang beralasan karena berkarier di Kantor Akuntan Publik (KAP) memperoleh penghargaan tinggi dari masyarakat ada 1 orang atau 1.1%.

b. Responden yang Tidak Berminat pada profesi Akuntan Publik

Frekuensi pernyataan untuk responden yang tidak berminat pada profesi Akuntan Publik adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12

Frekuensi Alasan Responden Tidak Berminat Pada Profesi Akuntan Publik

Alasan	Frekuensi	Persentase (%)
Gaji kecil sebelum memperoleh pengalaman kerja di Kantor Akuntan Publik (KAP)	27	28.7
Akuntan Publik merupakan pekerjaan yang tidak berkembang	13	13.8
Akuntan Publik memiliki tanggung jawab sosial yang besar	18	19.1
Akuntan Publik sering menghadapi stres dan tuntutan waktu yang tidak sesuai dengan tujuan dan gaya hidup jangka panjang	16	17.0
Tekanan atau beban kerja yang besar	10	10.6
Akuntan Publik tidak memiliki waktu santai pada permulaan kerja dan terlalu banyak upaya yang harus dilaksanakan untuk bisa berkembang	10	10.6
Total	94	100.0

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, diketahui bahwa untuk kategori alasan tidak berminat pada profesi Akuntan Publik, mayoritas responden beralasan karena gaji kecil sebelum memperoleh pengalaman kerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) yaitu sebanyak 27 orang atau 28.7%, kemudian responden yang beralasan karena Akuntan Publik merupakan pekerjaan yang tidak berkembang ada 13 orang atau 13.8%, responden yang beralasan karena Akuntan Publik memiliki tanggung jawab sosial yang besar ada 18 orang atau 19.1%, responden yang beralasan karena Akuntan Publik sering menghadapi stres dan tuntutan waktu yang tidak sesuai dengan tujuan dan gaya hidup jangka panjang ada 16 orang atau 17%, responden yang beralasan karena tekanan atau beban kerja yang besar ada 10 orang atau 10.6% dan responden yang beralasan karena Akuntan Publik tidak memiliki waktu santai pada permulaan kerja dan terlalu banyak upaya yang harus dilaksanakan untuk bisa berkembang juga ada 10 orang atau 10.6%.

Tabel 4.13

Frekuensi Profesi Akuntan Publik yang Diminati Responden

Profesi Akuntan Publik	Frekuensi	Persentase (%)
Akuntan Pendidik	29	30.9
Akuntan manajemen Perusahaan	42	44.7
Akuntan Sektor Publik (Pemerintah)	23	24.5
Total	94	100.0

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, diketahui bahwa untuk kategori profesi Akuntan Publik yang diminati responden, mayoritas responden berminat pada profesi Akuntan

manajemen Perusahaan yaitu sebanyak 42 orang atau 44.7%, kemudian responden yang berminat pada profesi Akuntan Pendidik ada 29 orang atau 30.9% dan responden yang berminat pada profesi Akuntan Sektor Publik (Pemerintah) ada 23 orang atau 24.5%.

Tabel 4.14

Frekuensi Alasan Responden Memilih Profesi Non Akuntan Publik

Alasan	Frekuensi	Persentase (%)
Kemauan sendiri sesuai dengan minat saya	36	38.3
Kemauan sendiri sesuai dengan bakat dan keterampilan saya	7	7.4
Penghasilan yang akan saya peroleh lebih tinggi	24	25.5
Memberikan harapan untuk pengembangan kemampuan diri	10	10.6
Memberikan jaminan karier yang lebih terbuka dan luas	17	18.1
Total	94	100.0

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, diketahui bahwa untuk kategori alasan memilih profesi non Akuntan Publik, mayoritas responden beralasan karena kemauan sendiri sesuai dengan minat responden yaitu sebanyak 36 orang atau 38.3%, kemudian responden yang beralasan karena kemauan sendiri sesuai dengan bakat dan keterampilan responden ada 7 orang atau 7.4%, responden yang beralasan karena penghasilan yang akan responden peroleh lebih tinggi ada 24 orang atau 24%, responden yang beralasan karena memberikan harapan untuk pengembangan kemampuan diri ada 10 orang atau 10.6% dan responden yang

beralasan karena memberikan jaminan karier yang lebih terbuka dan luas ada 17 orang atau 18.1%.

4.4 Deskripsi Variabel Penelitian

Pada deskripsi variabel penelitian akan disajikan gambaran masing-masing variabel penelitian yaitu pemilihan karier sebagai Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik sebagai variabel dependen (terikat), serta faktor intrinsik profesi, penghasilan jangka panjang dan jangka pendek, pertimbangan pasar kerja dan faktor kepribadian sebagai variabel independen (bebas).

Berikut adalah statistik deskriptif variabel pemilihan karier akuntan dari hasil penelitian :

Tabel 4.15

Statistik Deskriptif Variabel Pemilihan Karier Akuntan

Skor	Frekuensi	Prosentase
0 = Akuntan Publik	93	49.7
1 = Non Akuntan Publik	94	50.3
Keseluruhan	187	100.0

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat diketahui bahwa sebagian besar mahasiswa akuntansi memilih karier sebagai Non Akuntan Publik yaitu sebanyak 94 perusahaan atau 50.3%, sedangkan mahasiswa akuntansi yang memilih karier sebagai Akuntan Publik ada sebanyak 93 perusahaan atau 49.7%. Hasil ini memberikan informasi bahwa berdasarkan hasil penelitian, mahasiswa

Akuntansi UPN “Veteran” Jawa Timur lebih banyak memilih karier sebagai Non Akuntan Publik.

Berikut adalah tingkat penilaian responden pada variabel faktor intrinsik profesi dari hasil penelitian :

Tabel 4.16

Tingkat Penilaian Responden Pada Variabel Faktor Intrinsik Profesi

Item	Skor									
	1		2		3		4		5	
Item 1	0	0,0%	5	2,7%	20	10,7%	52	27,8%	110	58,8%
Item 2	0	0,0%	5	2,7%	9	4,8%	94	50,3%	79	42,2%
Item 3	0	0,0%	3	1,6%	42	22,5%	78	41,7%	64	34,2%
Item 4	0	0,0%	5	2,7%	13	7,0%	69	36,9%	100	53,5%
Item 5	0	0,0%	5	2,7%	8	4,3%	70	37,4%	104	55,6%

Sumber: Lampiran 2

Tabel 4.16 menunjukkan tanggapan responden tentang item 1 yang merupakan faktor penghargaan. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa sebanyak 5 responden (2,7%) menyatakan bahwa faktor penghargaan tidak penting, 20 responden (10,7%) menyatakan cukup penting terhadap faktor penghargaan, 52 responden (27,8%) menyatakan penting terhadap faktor penghargaan, 110 responden (58,8%) menyatakan sangat penting terhadap faktor penghargaan dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak penting. Sehingga dapat disimpulkan sebagian besar responden menyatakan sangat penting terhadap faktor penghargaan.

Tabel 4.16 menunjukkan tanggapan responden tentang item 2 yang merupakan faktor kesempatan mendapatkan profesi. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa sebanyak 5 responden (2,7%) menyatakan tidak penting terhadap kesempatan mendapatkan profesi, 9 responden (4,8%) menyatakan cukup penting terhadap faktor kesempatan mendapatkan profesi, 94 responden (50,3%) menyatakan penting terhadap faktor kesempatan mendapatkan profesi, 79 responden (42,2%) menyatakan sangat penting terhadap faktor kesempatan mendapatkan profesi dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak penting. Sehingga dapat disimpulkan sebagian besar responden menyatakan penting terhadap faktor kesempatan mendapatkan profesi.

Tabel 4.16 menunjukkan tanggapan responden tentang item 3 yang merupakan faktor tanggung jawab pekerjaan. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa sebanyak 3 responden (1,6%) menyatakan tidak penting terhadap faktor tanggung jawab pekerjaan, 42 responden (22,5%) menyatakan cukup penting terhadap faktor tanggung jawab pekerjaan, 78 responden (41,7%) menyatakan penting terhadap faktor tanggung jawab pekerjaan, 64 responden (34,2%) menyatakan sangat penting terhadap faktor tanggung jawab pekerjaan dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak penting. Sehingga dapat disimpulkan sebagian besar responden menyatakan penting terhadap faktor tanggung jawab pekerjaan.

Tabel 4.16 menunjukkan tanggapan responden tentang item 4 yang merupakan faktor tantangan intelektual. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa sebanyak 5 responden (2,7%) menyatakan tidak penting terhadap faktor tantangan

intelektual, 13 responden (7%) menyatakan cukup penting terhadap faktor tantangan intelektual, 69 responden (36,9%) menyatakan penting terhadap faktor tantangan intelektual, 100 responden (53,5%) menyatakan sangat penting terhadap faktor tantangan intelektual dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak penting. Sehingga dapat disimpulkan sebagian besar responden menyatakan sangat penting terhadap faktor tantangan intelektual.

Tabel 4.16 menunjukkan tanggapan responden tentang item 5 yang merupakan faktor pelatihan. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa sebanyak 5 responden (2,7%) menyatakan tidak penting terhadap faktor pelatihan, 8 responden (4,3%) menyatakan cukup penting terhadap faktor pelatihan, 70 responden (37,4%) menyatakan penting terhadap faktor pelatihan, 104 responden (55,6%) menyatakan sangat penting terhadap faktor pelatihan dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak penting. Sehingga dapat disimpulkan sebagian besar responden menyatakan sangat penting terhadap faktor pelatihan.

Tabel 4.17

Tingkat Penilaian Responden Pada Variabel Penghasilan Jangka Panjang dan Jangka Pendek

Item	Skor									
	1		2		3		4		5	
Item 1	0	0,0%	3	1,6%	14	7,5%	76	40,6%	94	50,3%
Item 2	0	0,0%	5	2,7%	34	18,2%	106	56,7%	42	22,5%
Item 3	0	0,0%	3	1,6%	24	12,8%	64	34,2%	96	51,3%
Item 4	0	0,0%	4	2,1%	5	2,7%	30	16,0%	148	79,1%

Sumber: Lampiran 2

Tabel 4.17 menunjukkan tanggapan responden tentang item 1 yang merupakan faktor gaji awal yang tinggi. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa sebanyak 3 responden (1,6%) menyatakan tidak penting terhadap faktor gaji awal yang tinggi, 14 responden (7,5%) menyatakan cukup penting terhadap faktor gaji awal yang tinggi, 76 responden (40,6%) menyatakan penting terhadap faktor gaji awal yang tinggi, 94 responden (50,3%) menyatakan sangat penting terhadap faktor gaji awal yang tinggi dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak penting. Sehingga dapat disimpulkan sebagian besar responden menyatakan sangat penting terhadap faktor gaji awal yang tinggi.

Tabel 4.17 menunjukkan tanggapan responden tentang item 2 yang merupakan faktor kenaikan gaji lebih cepat. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa sebanyak 5 responden (2,7%) menyatakan tidak penting terhadap faktor kenaikan gaji lebih cepat, 34 responden (18,2%) menyatakan cukup penting terhadap faktor kenaikan gaji lebih cepat, 106 responden (56,7%) menyatakan penting terhadap faktor kenaikan gaji lebih cepat, 42 responden (22,5%) menyatakan sangat penting terhadap faktor kenaikan gaji lebih cepat dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak penting. Sehingga dapat disimpulkan sebagian besar responden menyatakan penting terhadap faktor kenaikan gaji lebih cepat.

Tabel 4.17 menunjukkan tanggapan responden tentang item 3 yang merupakan faktor adanya dana pensiun, dan tunjangan-tunjangan lain. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa sebanyak 3 responden (1,6%) menyatakan tidak penting terhadap faktor adanya dana pensiun, dan tunjangan-tunjangan lain, 24

responden (12,8%) menyatakan cukup penting terhadap faktor adanya dana pensiun, dan tunjangan-tunjangan lain, 64 responden (34,2%) menyatakan penting terhadap faktor adanya dana pensiun, dan tunjangan-tunjangan lain, 96 responden (51,3%) menyatakan sangat penting terhadap faktor adanya dana pensiun, dan tunjangan-tunjangan lain dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak penting. Sehingga dapat disimpulkan sebagian besar responden menyatakan penting terhadap faktor adanya dana pensiun, dan tunjangan-tunjangan lain.

Tabel 4.17 menunjukkan tanggapan responden tentang item 4 yang merupakan faktor gaji yang diterima sesuai dengan kesulitan pekerjaan. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa sebanyak 4 responden (2,1%) menyatakan tidak penting terhadap faktor gaji yang diterima sesuai dengan kesulitan pekerjaan, 5 responden (2,7%) menyatakan cukup penting terhadap faktor gaji yang diterima sesuai dengan kesulitan pekerjaan, 30 responden (16%) menyatakan penting terhadap faktor gaji yang diterima sesuai dengan kesulitan pekerjaan, 148 responden (79,1%) menyatakan sangat penting terhadap faktor gaji yang diterima sesuai dengan kesulitan pekerjaan dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak penting. Sehingga dapat disimpulkan sebagian besar responden menyatakan sangat penting terhadap faktor gaji yang diterima sesuai dengan kesulitan pekerjaan.

Tabel 4.18

Tingkat Penilaian Responden Pada Variabel Pertimbangan Pasar Kerja

Item	Skor									
	1		2		3		4		5	
Item 1	0	0,0%	4	2,1%	11	5,9%	61	32,6%	111	59,4%
Item 2	0	0,0%	4	2,1%	26	13,9%	81	43,3%	76	40,6%
Item 3	0	0,0%	4	2,1%	47	25,1%	46	24,6%	90	48,1%
Item 4	0	0,0%	4	2,1%	14	7,5%	54	28,9%	115	61,5%
Item 5	0	0,0%	4	2,1%	13	7,0%	87	46,5%	83	44,4%

Sumber: Lampiran 2

Tabel 4.18 menunjukkan tanggapan responden tentang item 1 yang merupakan faktor keamanan kerja dalam segala bentuk ancaman. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa sebanyak 4 responden (2,1%) menyatakan tidak penting terhadap faktor keamanan kerja dalam segala bentuk ancaman, 11 responden (5,9%) menyatakan cukup penting terhadap faktor keamanan kerja dalam segala bentuk ancaman, 61 responden (32,6%) menyatakan penting terhadap faktor keamanan kerja dalam segala bentuk ancaman, 111 responden (59,4%) menyatakan sangat penting terhadap faktor keamanan kerja dalam segala bentuk ancaman dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak penting. Sehingga dapat disimpulkan sebagian besar responden menyatakan sangat penting terhadap faktor keamanan kerja dalam segala bentuk ancaman.

Tabel 4.18 menunjukkan tanggapan responden tentang item 2 yang merupakan faktor lingkungan kerja internal yang baik. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa sebanyak 4 responden (2,1%) menyatakan tidak penting terhadap

faktor lingkungan kerja internal yang baik, 26 responden (13,9%) menyatakan cukup penting terhadap faktor lingkungan kerja internal yang baik, 81 responden (43,3%) menyatakan penting terhadap faktor lingkungan kerja internal yang baik, 76 responden (40,6%) menyatakan sangat penting terhadap faktor lingkungan kerja internal yang baik dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak penting. Sehingga dapat disimpulkan sebagian besar responden menyatakan sangat penting terhadap faktor lingkungan kerja internal yang baik.

Tabel 4.18 menunjukkan tanggapan responden tentang item 3 yang merupakan faktor lingkungan kerja eksternal yang baik. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa sebanyak 4 responden (2,1%) menyatakan tidak penting faktor lingkungan kerja eksternal yang baik, 47 responden (25,1%) menyatakan cukup penting terhadap faktor lingkungan kerja eksternal yang baik, 46 responden (24,6%) menyatakan penting terhadap faktor lingkungan kerja eksternal yang baik, 90 responden (48,1%) menyatakan sangat penting terhadap faktor lingkungan kerja eksternal yang baik dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak penting. Sehingga dapat disimpulkan sebagian besar responden menyatakan penting terhadap faktor lingkungan kerja eksternal yang baik.

Tabel 4.18 menunjukkan tanggapan responden tentang item 4 yang merupakan faktor rekan kerja yang ramah dan mendukung. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa sebanyak 4 responden (2,1%) menyatakan tidak penting terhadap faktor rekan kerja yang ramah dan mendukung, 14 responden (7,5%) menyatakan cukup penting terhadap faktor rekan kerja yang ramah dan mendukung, 54 responden (28,9%) menyatakan penting terhadap faktor rekan

kerja yang ramah dan mendukung, 115 responden (61,5%) menyatakan sangat penting terhadap faktor rekan kerja yang ramah dan mendukung dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak penting. Sehingga dapat disimpulkan sebagian besar responden menyatakan sangat penting terhadap faktor rekan kerja yang ramah dan mendukung.

Tabel 4.18 menunjukkan tanggapan responden tentang item 5 yang merupakan faktor lapangan pekerjaan mudah diketahui atau diakses. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa sebanyak 4 responden (2,1%) menyatakan tidak penting terhadap faktor lapangan pekerjaan mudah diketahui atau diakses, 13 responden (7%) menyatakan cukup penting terhadap faktor lapangan pekerjaan mudah diketahui atau diakses, 87 responden (46,5%) menyatakan penting terhadap faktor lapangan pekerjaan mudah diketahui atau diakses, 83 responden (44,4%) menyatakan sangat penting terhadap faktor lapangan pekerjaan mudah diketahui atau diakses dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak penting. Sehingga dapat disimpulkan sebagian besar responden menyatakan sangat penting terhadap faktor lapangan pekerjaan mudah diketahui atau diakses.

Tabel 4.19

Tingkat Penilaian Responden Pada Variabel Faktor Kepribadian

Item	Skor									
	1		2		3		4		5	
Item 1	0	0%	5	2,7%	12	6,4%	77	41,2%	93	49,7%
Item 2	0	0%	6	3,2%	5	2,7%	84	44,9%	92	49,2%
Item 3	0	0%	5	2,7%	44	23,5%	66	35,3%	72	38,5%
Item 4	0	0%	3	1,6%	17	9,1%	85	45,5%	82	43,9%
Item 5	0	0%	4	2,1%	9	4,8%	86	46,0%	88	47,1%

Sumber: Lampiran 2

Tabel 4.19 menunjukkan tanggapan responden tentang item 1 yang merupakan faktor sikap. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa sebanyak 5 responden (2,7%) menyatakan tidak penting terhadap faktor sikap, 12 responden (6,4%) menyatakan cukup penting terhadap faktor sikap, 77 responden (41,2%) menyatakan penting terhadap faktor sikap, 93 responden (49,7%) menyatakan sangat penting terhadap faktor sikap dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak penting. Sehingga dapat disimpulkan sebagian besar responden menyatakan sangat penting terhadap faktor sikap.

Tabel 4.19 menunjukkan tanggapan responden tentang item 2 yang merupakan faktor motivasi. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa sebanyak 6 responden (3,2%) menyatakan tidak penting terhadap faktor motivasi, 5 responden (2,7%) menyatakan cukup penting terhadap faktor motivasi, 84 responden (44,9%) menyatakan penting terhadap faktor motivasi, 92 responden (49,2%) menyatakan sangat penting terhadap faktor motivasi dan tidak ada

responden yang menjawab sangat tidak penting. Sehingga dapat disimpulkan sebagian besar responden menyatakan penting terhadap faktor motivasi.

Tabel 4.19 menunjukkan tanggapan responden tentang item 3 yang merupakan faktor keterampilan. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa sebanyak 5 responden (2,7%) menyatakan tidak penting terhadap faktor keterampilan, 44 responden (23,5%) menyatakan cukup penting terhadap faktor keterampilan, 66 responden (35,3%) menyatakan penting terhadap faktor keterampilan, 72 responden (38,5%) menyatakan sangat penting terhadap faktor keterampilan dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak penting. Sehingga dapat disimpulkan sebagian besar responden menyatakan penting terhadap faktor keterampilan.

Tabel 4.19 menunjukkan tanggapan responden tentang item 4 yang merupakan faktor bakat. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa sebanyak 3 responden (1,6%) menyatakan tidak penting terhadap faktor bakat, 17 responden (8,1%) menyatakan cukup penting terhadap faktor bakat, 85 responden (45,5%) menyatakan penting terhadap faktor bakat, 82 responden (43,9%) menyatakan sangat penting terhadap faktor bakat dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak penting. Sehingga dapat disimpulkan sebagian besar responden menyatakan penting terhadap faktor bakat.

Tabel 4.19 menunjukkan tanggapan responden tentang item 5 yang merupakan faktor minat. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa sebanyak 4 responden (2,1%) menyatakan tidak penting terhadap faktor minat, 9 responden

(4,8%) menyatakan cukup penting terhadap faktor lapangan minat, 86 responden (46%) menyatakan penting terhadap faktor minat, 88 responden (47,1%) menyatakan sangat penting terhadap faktor minat dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak penting. Sehingga dapat disimpulkan sebagian besar responden menyatakan sangat penting terhadap faktor minat.

4.5 Analisis Regresi Logistik

Tujuan dari penelitian adalah untuk menguji secara empirik pengaruh dari faktor-faktor pemilihan karier ditinjau dari faktor intrinsik profesi, penghasilan jangka panjang dan jangka pendek, pertimbangan pasar kerja dan faktor kepribadian terhadap pemilihan karier mahasiswa jurusan Akuntansi di UPN “Veteran” Jawa Timur sebagai Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik. Untuk mencapai tujuan penelitian dilakukan analisis regresi logistik dengan menggunakan program SPSS 13.0. Hasil pengolahan data dijelaskan sebagai berikut :

4.5.1 Menilai *Model Fit* Secara Keseluruhan (*Overall Model Fit*)

Untuk menilai *overall model fit* digunakan nilai *-2Log Likelihood*. Hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

H_0 : model yang dihipotesiskan *fit* dengan data

H_a : model yang dihipotesiskan tidak *fit* dengan data

Apabila terjadi penurunan nilai -2Log Likelihood dari model awal (konstanta saja) ke model setelah variabel bebas dimasukkan, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti model yang dihipotesiskan *fit* dengan data.

Berikut adalah nilai -2Log Likelihood model awal (konstanta saja) dan model setelah variabel bebas dimasukkan:

Tabel 4.20

Nilai -2Log Likelihood

-2Log Likelihood (<i>block 0</i>)	-2Log Likelihood (<i>block 1</i>)
259,232	253,208

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas diketahui adanya penurunan nilai -2Log Likelihood , dimana nilai -2Log Likelihood pada model awal (*block number=0*) sebesar 259,232 menjadi 253,208 pada -2Log Likelihood setelah variabel bebas dimasukkan ke dalam model (*block number=1*). Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dan disimpulkan bahwa model yang dihipotesiskan *fit* dengan data.

4.5.1.1 Model Regresi Logistik dan Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil regresi logistik diperoleh model logistik sebagai berikut:

$$\ln \frac{\text{Akuntan Publik}}{\text{Non Akuntan Publik}} = -3,420 + 0,346 \text{ faktor intrinsik profesi} - 0,519 \text{ penghasilan jangka panjang dan jangka pendek} + 0,538 \text{ pertimbangan pasar kerja} + 0,428 \text{ faktor kepribadian}$$

$$P \left(\frac{\text{Akuntan Publik}}{\text{Non Akuntan Publik}} \right) = e^{(-3,420 + 0,346 X_1 - 0,519 X_2 + 0,538 X_3 + 0,428 X_4)}$$

Penjelasan dari model logistik di atas adalah sebagai berikut:

1. Koefisien Variabel Faktor Intrinsik Profesi = 0,346

Artinya jika variabel selain faktor intrinsik profesi dianggap konstan, maka faktor intrinsik profesi mahasiswa yang memilih profesi Non Akuntan Publik 1,413 kali dibandingkan mahasiswa yang memilih profesi Akuntan Publik. ($e^{0,346} = 1,413$). Nilai koefisien variabel faktor intrinsik profesi bernilai positif menjelaskan bahwa apabila mahasiswa memilih profesi Non Akuntan Publik, maka faktor intrinsik profesi akan semakin meningkat.

2. Koefisien Variabel Penghasilan Jangka Panjang dan Jangka Pendek = -0,519

Artinya jika variabel selain penghasilan jangka panjang dan jangka pendek dianggap konstan, maka penghasilan jangka panjang dan jangka pendek mahasiswa yang memilih profesi Non Akuntan Publik 0,595 kali dibandingkan mahasiswa yang memilih profesi Akuntan Publik. ($e^{-0,519} = 0,595$). Nilai koefisien variabel penghasilan jangka panjang dan jangka pendek bernilai negatif menjelaskan bahwa apabila mahasiswa memilih

profesi Non Akuntan Publik, maka penghasilan jangka panjang dan jangka pendek akan semakin menurun.

3. Koefisien Variabel Pertimbangan Pasar Kerja = 0,538

Artinya jika variabel selain pertimbangan pasar kerja dianggap konstan, maka pertimbangan pasar kerja mahasiswa yang memilih profesi Non Akuntan Publik 1,713 kali dibandingkan mahasiswa yang memilih profesi Non Akuntan Publik. ($e^{0,538} = 1,713$). Nilai koefisien variabel pertimbangan pasar kerja bernilai positif menjelaskan bahwa apabila mahasiswa memilih profesi Non Akuntan Publik, maka pertimbangan pasar kerja akan semakin meningkat.

4. Koefisien Variabel Faktor Kepribadian = 0,428

Artinya jika variabel selain faktor kepribadian dianggap konstan, maka faktor kepribadian mahasiswa yang memilih profesi Non Akuntan Publik 1,534 kali lebih besar dibandingkan mahasiswa yang memilih profesi Akuntan Publik. ($e^{0,428} = 1,534$). Nilai koefisien variabel faktor kepribadian bernilai positif menjelaskan bahwa apabila mahasiswa memilih profesi Non Akuntan Publik, maka faktor kepribadian akan semakin meningkat.

Untuk mengetahui seberapa besar variabel faktor intrinsik profesi, penghasilan jangka panjang dan jangka pendek, pertimbangan pasar kerja dan faktor kepribadian mampu mempengaruhi keputusan mahasiswa dalam memilih profesi Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik, digunakan nilai *Nagelkerke R*

Square. *Nagelkerke R Square* merupakan modifikasi dari *Cox and Snell R Square* yang dapat diinterpretasikan seperti nilai *R Square* pada regresi linier berganda.

Berikut adalah nilai *Cox and Snell R Square* dan *Nagelkerke R Square* yang dihasilkan dari model logistik:

Tabel 4.21

Nilai *Cox & Snell R Square* dan *Nagelkerke R Square*

<i>Cox and Snell R Square</i>	<i>Nagelkerke R Square</i>
0,032	0,042

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas diketahui nilai *Cox and Snell R Square* yang diperoleh sebesar 0,032 dengan nilai *Nagelkerke R Square* sebesar 0,042, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh keputusan mahasiswa dalam memilih profesi Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik dipengaruhi oleh faktor intrinsik profesi, penghasilan jangka panjang dan jangka pendek, pertimbangan pasar kerja dan faktor kepribadian sebesar 4,2%, sedangkan 95,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

4.5.2 Matrik Klasifikasi

Berdasarkan metode klasifikasi dengan *cut value is 50%*, pada Tabel 22 dapat diketahui bahwa pengklasifikasian keputusan mahasiswa dalam memilih profesi Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik adalah akurat pada tingkat 54,5% yang menunjukkan tingkat akurasi tergolong cukup tinggi.

Tabel 4.22**Keakuratan Klasifikasi Keputusan Mahasiswa**

<i>Observed</i>		<i>Predicted</i>		
		Keputusan Mahasiswa		<i>Percentage Correct</i>
		Akuntan Publik	Non Akuntan Publik	
Keputusan Mahasiswa	Akuntan Publik	47	46	50,5
	Non Akuntan Publik	39	55	58,5
<i>Overall Percentage</i>				54,5

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas diketahui bahwa dari 47 mahasiswa yang diteliti memilih profesi Akuntan Publik, juga diprediksi memilih profesi Akuntan Publik. Kemudian dari 55 mahasiswa yang diteliti memilih profesi Non Akuntan Publik, juga diprediksi memilih profesi Non Akuntan Publik. Sedangkan dari 39 mahasiswa yang diteliti memilih profesi Non Akuntan Publik, ternyata diprediksi memilih profesi Akuntan Publik. Kemudian dari 46 mahasiswa yang diteliti memilih profesi Akuntan Publik, ternyata diprediksi memilih profesi Non Akuntan Publik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model logistik dalam penelitian ini memiliki tingkat keakuratan yang cukup tinggi dalam memprediksi keputusan mahasiswa dalam memilih profesi Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik.

4.5.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pengaruh faktor intrinsik profesi, penghasilan jangka panjang dan jangka pendek, pertimbangan pasar kerja dan faktor kepribadian

terhadap keputusan mahasiswa dalam memilih profesi Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik dilakukan dengan *Wald Test*. Jika *Wald Test* menghasilkan nilai signifikansi $< 0,05$ ($\alpha=5\%$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan disimpulkan bahwa variabel faktor intrinsik profesi, penghasilan jangka panjang dan jangka pendek, pertimbangan pasar kerja dan faktor kepribadian berpengaruh signifikan terhadap variabel keputusan mahasiswa dalam memilih profesi Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik. Berikut adalah *Wald Test* yang dihasilkan dari analisis regresi logistik :

Tabel 4.23

Wald Test

Variabel	Koefisien	Wald	Sig.	Keterangan
Faktor intrinsik profesi	0,346	0,583	0,445	Tidak Signifikan
Penghasilan jangka panjang dan jangka pendek	-0,519	1,502	0,220	Tidak Signifikan
Pertimbangan pasar kerja	0,538	1,571	0,210	Tidak Signifikan
Faktor kepribadian	0,428	1,012	0,314	Tidak Signifikan

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas diketahui dari pengujian hipotesis pengaruh faktor intrinsik profesi terhadap keputusan mahasiswa dalam memilih profesi Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik menghasilkan nilai *Wald* sebesar 0,583 dengan nilai signifikansi $0,445 > 0.05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga disimpulkan bahwa faktor intrinsik profesi tidak berpengaruh signifikan terhadap keputusan mahasiswa dalam memilih profesi Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik. Dilihat dari nilai koefisien regresi logistik sebesar 0,346, faktor

intrinsik profesi mempunyai arah pengaruh positif terhadap keputusan mahasiswa dalam memilih profesi Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik, akan tetapi pengaruh positif tersebut tidak signifikan. Hal ini berarti mahasiswa yang mempunyai faktor intrinsik profesi lebih tinggi, mempunyai kemungkinan memilih profesi Non Akuntan Publik, akan tetapi kemungkinan tersebut hanya kecil (tidak nyata).

Dari pengujian hipotesis diketahui pengaruh penghasilan jangka panjang dan jangka pendek terhadap keputusan mahasiswa dalam memilih profesi Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik menghasilkan nilai *Wald* sebesar 1,502 dengan nilai signifikansi $0,220 > 0.05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga disimpulkan bahwa penghasilan jangka panjang dan jangka pendek tidak berpengaruh signifikan terhadap keputusan mahasiswa dalam memilih profesi Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik. Dilihat dari nilai koefisien regresi logistik sebesar -0,519, penghasilan jangka panjang dan jangka pendek mempunyai arah pengaruh negatif terhadap keputusan mahasiswa dalam memilih profesi Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik, akan tetapi pengaruh negatif tersebut tidak signifikan. Hal ini berarti mahasiswa yang mempunyai penghasilan jangka panjang dan jangka pendek lebih tinggi, mempunyai kemungkinan memilih profesi Akuntan Publik, akan tetapi kemungkinan tersebut hanya kecil (tidak nyata).

Dari pengujian hipotesis diketahui pengaruh pertimbangan pasar kerja terhadap keputusan mahasiswa dalam memilih profesi Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik menghasilkan nilai *Wald* sebesar 1,571 dengan nilai signifikansi

0,210 > 0.05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga disimpulkan bahwa pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap keputusan mahasiswa dalam memilih profesi Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik. Dilihat dari nilai koefisien regresi logistik sebesar 0,538, pertimbangan pasar kerja mempunyai arah pengaruh positif terhadap keputusan mahasiswa dalam memilih profesi Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik, akan tetapi pengaruh positif tersebut tidak signifikan. Hal ini berarti mahasiswa yang mempunyai pertimbangan pasar kerja lebih tinggi, mempunyai kemungkinan memilih profesi Non Akuntan Publik, akan tetapi kemungkinan tersebut hanya kecil (tidak nyata).

Dari pengujian hipotesis diketahui pengaruh faktor kepribadian terhadap keputusan mahasiswa dalam memilih profesi Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik menghasilkan nilai *Wald* sebesar 1,012 dengan nilai signifikansi 0,314 > 0.05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga disimpulkan bahwa faktor kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap keputusan mahasiswa dalam memilih profesi Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik. Dilihat dari nilai koefisien regresi logistik sebesar 0,428, faktor kepribadian mempunyai arah pengaruh positif terhadap keputusan mahasiswa dalam memilih profesi Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik, akan tetapi pengaruh positif tersebut tidak signifikan. Hal ini berarti mahasiswa yang mempunyai faktor kepribadian lebih tinggi, mempunyai kemungkinan memilih profesi Non Akuntan Publik, akan tetapi kemungkinan tersebut hanya kecil (tidak nyata).

4.6. Pembahasan

Penelitian ini berusaha untuk memperoleh gambaran mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karier akuntan publik dan non akuntan publik bagi mahasiswa akuntansi UPN “Veteran” Jawa Timur. Setelah melalui proses analisis, diperoleh beberapa kesimpulan, yang akan dibahas dan disampaikan pada bab pembahasan ini.

Dengan melihat dari hasil analisis regresi logistik pada SPSS 13 *for windows* didapatkan beberapa temuan sebagai berikut:

a. Faktor intrinsik profesi.

Faktor intrinsik merupakan faktor pekerjaan yang memiliki hubungan dengan kepuasan yang diterima oleh individu saat sesudah ia melakukan pekerjaan (*job content*). Faktor intrinsik tidak terpisah dari sifat pekerjaan itu sendiri dan memberikan kepuasan secara langsung pada saat pekerjaan dilakukan.

Variabel faktor intrinsik profesi mempunyai arah pengaruh positif terhadap keputusan mahasiswa dalam memilih profesi Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik, akan tetapi pengaruh positif tersebut tidak signifikan. Hasil ini menunjukkan ketidaksesuaian dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Ketut Rasmini (2007), dimana faktor intrinsik profesi berpengaruh terhadap pemilihan karier akuntan publik dan non akuntan publik.

b. Faktor penghasilan jangka panjang dan jangka pendek.

Penghasilan jangka panjang dan jangka pendek untuk sebagian perusahaan merupakan daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawannya. Karena penghasilan sebagai kontraprestasi dari pekerjaan yang telah menjadi kebutuhan mendasar bagi kepuasan kerja karyawannya selama ia bekerja dan mengabdikan pada perusahaan tersebut.

Variabel penghasilan jangka panjang dan jangka pendek mempunyai arah pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap keputusan mahasiswa dalam memilih profesi Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik. Hal ini menunjukkan ketidaksesuaian dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Ketut Rasmini (2007), dimana penghasilan jangka panjang dan jangka pendek berpengaruh terhadap pemilihan karier akuntan publik dan non akuntan publik.

c. Faktor pertimbangan pasar kerja

pertimbangan pasar kerja disini maksudnya banyaknya bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Variabel pertimbangan pasar kerja mempunyai arah pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap keputusan mahasiswa dalam memilih profesi Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik. Hasil ini menunjukkan ketidaksesuaian dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Ketut Rasmini (2007), dimana pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap pemilihan karier akuntan publik dan non akuntan publik.

d. Faktor Kepribadian

Setiap individu mempunyai kepribadian atau karakter – karakter yang berbeda – beda yang akan dipertimbangkan mahasiswa dalam memilih kariernya sesuai dengan kepribadiannya itu.

Variabel faktor-faktor kepribadian mempunyai arah pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap keputusan mahasiswa dalam memilih profesi Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik. Hasil ini menunjukkan ketidaksesuaian dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Ketut Rasmini (2007), dimana faktor kepribadian berpengaruh terhadap pemilihan karier akuntan publik dan non akuntan publik.

Berdasarkan uji wald (*wald test*) diperoleh hasil bahwa faktor intrinsik profesi, faktor penghasilan jangka panjang dan jangka pendek, faktor pertimbangan pasar kerja, dan faktor kepribadian tidak berpengaruh secara signifikan terhadap persepsi mahasiswa dalam memilih karier akuntan publik dan non akuntan publik (Tabel 4.23), hal ini berarti bahwa pemilihan karier yang mengutamakan faktor intrinsik profesi, penghasilan jangka panjang dan jangka pendek, pertimbangan pasar kerja dan kepribadian tidak berbeda antara mahasiswa akuntansi yang memilih karier akuntan publik dengan mahasiswa yang memilih karier non akuntan publik.

Dari hasil penelitian, maka secara keseluruhan faktor pemilihan karier bagi mahasiswa akuntansi yang diwakili 187 mahasiswa sudah memperlihatkan

pengenalan mereka pada faktor – faktor yang dapat melatarbelakangi pemilihan karier akuntan publik dan non akuntan publik.

4.7. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian.

Keterbatasan-keterbatasan tersebut yaitu:

1. Adanya perbedaan persepsi di antara masing-masing responden di dalam memahami konteks pertanyaan yang disajikan dalam kuesioner.
2. Jawaban responden yang disampaikan secara tertulis melalui kuesioner belum tentu mencerminkan keadaan yang sebenarnya yang akan berbeda apabila data diperoleh melalui wawancara langsung.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini membahas mengenai persepsi mahasiswa akuntansi terhadap faktor-faktor pemilihan karier akuntan publik dan non akuntan publik (studi kasus pada mahasiswa akuntansi di UPN “Veteran” Jawa Timur). Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan membuktikan serta menganalisis dan mengetahui apakah faktor-faktor pemilihan karier ditinjau dari faktor intrinsik profesi, penghasilan jangka panjang dan jangka pendek, pertimbangan pasar kerja dan faktor kepribadian, mempengaruhi mahasiswa akuntansi di UPN “Veteran” Jawa Timur dalam pemilihan karier sebagai akuntan publik dan non akuntan publik. Metode yang digunakan adalah analisis regresi logistik.

Hipotesis penelitian ini **tidak teruji kebenarannya**, dapat dilihat dari hasil Uji *Wald* (Tabel 4.23) menunjukkan bahwa variabel faktor intrinsik profesi (X_1) dengan hubungan tanda positif, faktor penghasilan jangka panjang dan jangka pendek (X_2) dengan hubungan tanda negatif, faktor pertimbangan pasar kerja (X_3) dengan hubungan tanda positif, dan faktor kepribadian (X_4) dengan hubungan tanda positif, secara signifikan tidak berpengaruh terhadap pemilihan karier akuntan publik dan non akuntan publik (Y).

5.2 Saran

Adapun saran-saran yang diajukan oleh penulis dari penelitian yang telah dilakukan tersebut antara lain adalah sebagai berikut :

- Bagi peneliti selanjutnya :

Untuk para peneliti selanjutnya karena penelitian ini hanya mengambil responden mahasiswa akuntansi di UPN “Veteran” Jawa Timur saja, maka ada baiknya peneliti selanjutnya dapat mengambil responden dari universitas lainnya baik dari Surabaya ataupun dari luar Surabaya. Sehingga dapat menggambarkan atau mewakili secara keseluruhan.

- Bagi Mahasiswa :
 - a. Diharapkan lebih memahami tujuan serta faktor – faktor dalam mempertimbangkan pemilihan karier setelah lulus menjadi Sarjana Akuntansi.
 - b. Peneliti menyarankan bahwa mahasiswa akuntansi hendaknya dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama masa perkuliahan pada pilihan profesi akuntan yang akan digelutinya, agar dapat mengembangkan profesi tersebut kelak.

DAFTAR PUSTAKA

Buku Teks :

- Anonim, 2003. *Pedoman Penyusunan Usulan Penelitian dan Skripsi, FE, UPN "Veteran" Jawa Timur*, Surabaya.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, 2001. *Kamus Besar Bahasa Indonesia. Edisi Ke Dua*, Penerbit : Balai Pustaka, Jakarta.
- Halim, Abdul, 1995. *Auditing I. Edisi Pertama*, Penerbit : AMP-YKPN, Yogyakarta.
- Hari, Gursida, 1999. *Peningkatan Profesionalisme Akuntan di Masa Pemulihan Ekonomi Indonesia. Edisi Ke Tiga*, Penerbit : Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor.
- Ikatan Akuntan Indonesia, Kompartemen Akuntan Publik, 2001. *Standar Profesional Akuntan Publik*, Penerbit : Salemba Empat, Jakarta.
- Indrawijaya, Adam I., 2000. *Perilaku Organisasi. Edisi Pertama*, Penerbit : Sinar Baru Algersido, Bandung.
- Indriantoro, Nur, dan Bambang Supomo, 2002. *Penelitian Bisnis*, Penerbit : BPFE, Yogyakarta.
- Kanaka & Mulyadi, 1998. *Auditing*, Edisi Kelima, Jilid I, Salemba Empat, Jakarta.
- Nazir, Moh, 2005. *Metode penelitian, Edisi Keenam*, penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Rakhmad, Jalaludin, 2004. *Psikologi Komunikasi. Edisi Revisi*, Bandung.
- Sofyan, Safri H., 1991. *Auditing Kontemporer*, Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit : CV. Alfabeta, Bandung.
- Sukardi, dan Dewa Ketut, 1998. *Bimbingan Karir di Sekolah*, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sumarsono, 2002. *Metode Penelitian Akuntansi Beserta Contoh Interpretasi Hasil Pengolahan Data*.

Koran, Majalah, Jurnal :

Bawono, Icuk Ranga dan Mochamad Novelsyah Arum Lutfia, 2006. “Persepsi Mahasiswa Jurusan Akuntansi Regular dan Non Regular Tentang Pendidikan Profesi Akuntansi”, *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia (JAAI)*, Volume 10 No 2, Desember 2006, hal 245-257.

Benny, Ellya dan Yuskar. 2006. Pengaruh Motivasi terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk). Simposium Nasional Akuntansi IX.

Kunartinah, 2003. “ Perilaku Mahasiswa Akuntansi di STIE Stikubank Semarang dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karier Sebagai Akuntan Publik”, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Volume 10 No 02, September 2003, hal 182-197.

Oktavia, Melani, 2005. “ Analisis Faktor-Faktor Yang Memotivasi Pemilihan Karier Bagi Mahasiswa Akuntansi (Studi Survei Pada Universitas Widyatama di Bandung)”. Skripsi Sarjana tak diterbitkan, Widyatama Bandung.

Rasmini, Ni Ketut, 2007. “Faktor-faktor yang Berpengaruh Pada Keputusan Pemilihan Profesi Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik Pada Mahasiswa Akuntansi di Bali”, *Buletin Studi Ekonomi*, Volume 12 Nomer 3, hal 351-363.

Widyastuti, Suryaningsum dan Juliana. 2004. “Pengaruh Motivasi terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi”. Simposium Nasional Akuntansi VII.

INTERNET :

www.Google.com

www.upnjatim.ac.id